



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Unrarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI PADA PT. SARI LEMBAH
SUBUR KECAMATAN PANGKALAN LESUNG
KABUPATEN PELALAWAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH :

ROHAYANI
NIM: 11571200872

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2019**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ROHAYANI
 NIM : 11571200872
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SI
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL : PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI PT. SARI LEMBAH SUBUR KECAMATAN PANGKALAN LESUNG KABUPATEN PELALAWAN

**DISETUJUI OLEH,
 PEMBIMBING**

Dr. Mahyarni, SE, MM

NIP. 197008261999032001



Dr. Drs. H. Muh. Saïd HM, M.Ag, MM

NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PRODI SI MANAJEMEN

Ainun Mardiah, SE, MM

NIP. 19781203 200604 2 001

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ROHAYANI
NIM : 11571200872
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN S1
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI PT. SARI LEMBAH SUBUR KECAMATAN PANGKALAN LESUNG KABUPATEN PELALAWAN.
HARI/TANGGAL : KAMIS/ 12 DESEMBER 2019

PANITIA PENGUJI

KETUA


Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec
 NIP. 197111192005011004

ANGGOTA

PENGUJI I


Dr. Mulia Sosnady, SE, MM.Ak
 NIP. 197612172009011014

PENGUJI II


Ermansyah SE. MM
 NIK. 130712070

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI PT. SARI LEMBAH SUBUR KECAMATAN PANGKALAN LESUNG KABUPATEN PELALAWAN

ROHAYANI
Nim. 11571200872

Penelitian ini dilakukan pada Bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur, baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi sebanyak 60 orang karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur. Mutasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur. Secara simultan promosi jabatan dan mutasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur. Besar pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa 50,0% kepuasan karyawan dipengaruhi oleh promosi jabatan dan mutasi dan sisanya sebesar 0,500 atau 50,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Promosi Jabatan, Mutasi dan Kepuasan Kerja*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Rabbil'Alamin segala puji serta syukur kepada Allah SWT atas semua nikmat, rahmat dan hidayat yang terlimpahkan, nikmat kecukupan dan kesenangan serta wujud dari doa, ujian, cobaan, dan teguran-Mu sehingga dengan melalui semua itu penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan dan teladan bagi umat manusia di dunia.

Penulisan skripsi ini guna melengkapi tugas akhir Program SI Manajemen, Konsentrasi Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul skripsi ini adalah **"Pengaruh Promosi Jabatan dan mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan"**. Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih belum sempurna, kekurangan maupun kekhilafan sehingga penulis menerima bentuk kritik dan saran yang sifatnya konstruktif. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Terkhusus orang tua ayahanda tercinta Suratmin dan ibunda tersayang Mesni, yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayangnya, beliau adalah ibunda terhebat yang selalu ada buat penulis serta selalu memberkati penulis dengan doa mulai dari menjalankan perkuliahan hingga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

terselesaikannya skripsi ini. Dengan kasih sayang dan tulus ikhlas serta memberikan bantuan berupa material, dan moral yang tak dapat penulis balas, selain berdoa kepada Allah SWT agar ibu diberikan kesehatan dan umur yang panjang selalu dalam lindungan Allah SWT. Adek tersayang Mustika Nur Bayeni, dan Sofhi Tri Ramadhani, kalian banyak memberikan motivasi dan penyemangat bagi penulis selama pengerjaan skripsi sampai selesai.

2. Bapak Prof. Dr. KH. Ahmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Bapak Drs. Dr. H. Muh. Said HM. M.Ag MM selaku selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

4. Ibu Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M.SI, AK, CA. selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr.Hj. Julina, SE, M.SI. selaku Wakil dekan II, dan Bapak Dr. Amrul Muzan, SHI, MA. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

5. Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

7. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku pembimbing proposal yang telah sangat sabar memberikan saran, nasehat, membantu dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

8. Bapak Ferizal Rachmad, SE, MM selaku penasehat akademis tahun 2019/2020 penulis selama menempuh studi di Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjasa mendidik penulis dengan membekali ilmu pengetahuan.

10. Kepala HRGA dan seluruh karyawan pada bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur yang telah memberikan bantuan, informasi maupun masukan bagi penulis.

11. Kepada teman-teman kost dan sahabat Vera, Nia, Putri, Sari, Siti, Ika, Chelsya, Kak yani, Kak dwi, maaf jika penulis tidak dapat menyebutkan semuanya penulis mengucapkan terima kasih.

Semoga semua motivasi, semangat, do'a serta bantuan yang telah diberikan semoga mendapat imbalan dari Allah Swt. Penyusun berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat. Aamiinn

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 22 Oktober 2019

Rohayani
11571200872

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAHAH PUSTAKA	
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Kepuasan Kerja	12
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	14
2.2.3 Teori Kepuasan Kerja	17
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja	19
2.3 Promosi Jabatan	20
2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan.....	20
2.3.2 Asas-Asas Promosi Jabatan.....	21
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Promosi	22
2.3.4 Tujuan Promosi Jabatan	23
2.3.5 Indikator Promosi Jabatan	24
2.4 Mutasi.....	27
2.4.1 Pengertian Mutasi	27
2.4.2 Tujuan Mutasi	28
2.4.3 Faktor-Faktor Mutasi	29
2.4.4 Jenis-Jenis Mutasi	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.5 Indikator Mutasi	31
2.5 Hubungan Antar Variabel	31
2.5.1 Hubungan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja	31
2.5.2 Hubungan Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja	32
2.6 Pandangan Islam	32
2.6.1 Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam	32
2.6.2 Mutasi Dalam Pandangan Islam	33
2.6.3 Promosi Dalam Pandangan Islam	33
2.7 Penelitian Terdahulu	34
2.8 Kerangka Penelitian	39
2.9 Hipotesis	40
2.10 Konsep Oprasional Variabel	41
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	44
3.2 Jenis dan Sumber Data	44
3.2.1 Jenis Data	44
3.2.2 Sumber Data	45
3.3 Populasi dan Sampel	45
3.3.1 Populasi	45
3.3.2 Sampel	46
3.4 Teknik Pengumpulan Data	46
3.4.1 Kuesioner	46
3.4.2 Wawancara	46
3.5 Metode Analisis Data	47
3.6 Uji Kualitas Data	47
3.6.1 Uji Validitas	47
3.6.2 Uji Reabilitas	47
3.7 Pengujian Asumsi Klasik	48
3.7.1 Uji Normalitas	48
3.7.2 Uji Multikolineritas	49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

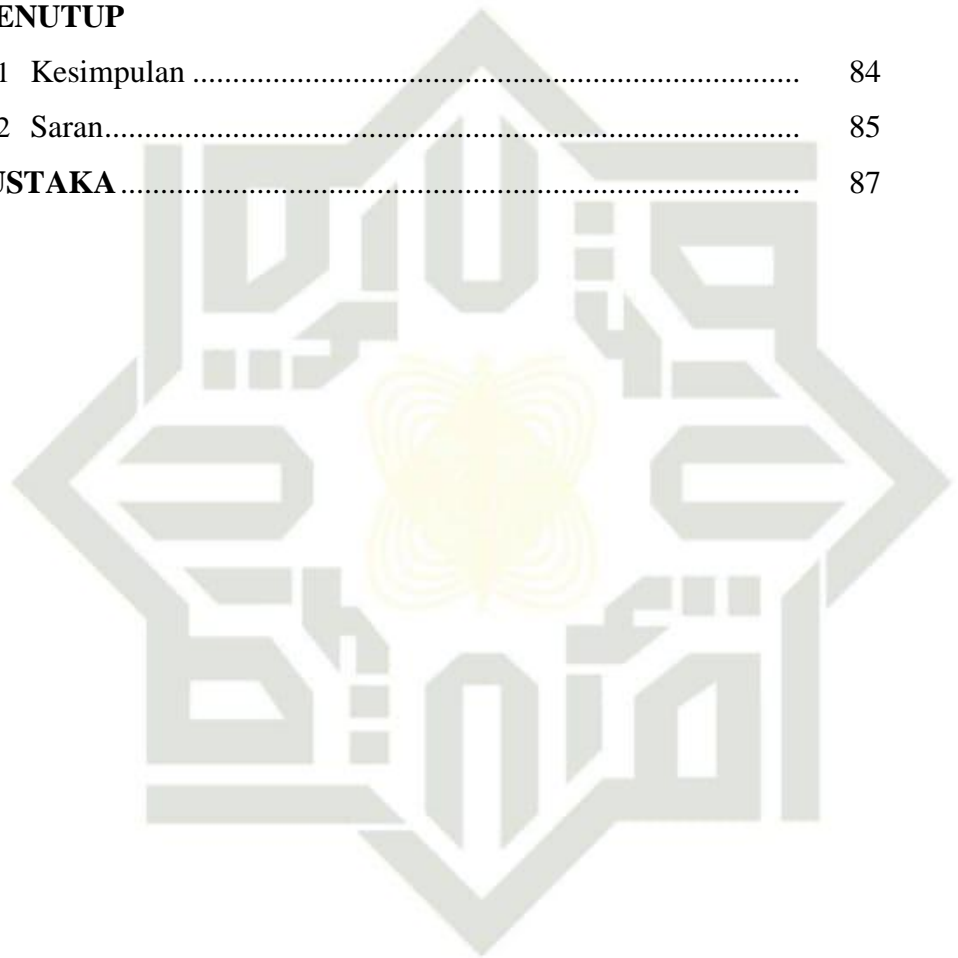
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.3 Uji Heteroskedastistas	49
3.7.4 Uji Autokorelasi	49
3.8 Uji Hipotesis Penelitian.....	50
3.8.1 Regresi Linear Berganda	50
3.8.2 Uji Parsial (Uji t)	50
3.8.3 Uji Simultan (Uji F)	51
3.8.4 Koefisien Determinasi (Adj R ²)	51
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	52
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	53
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	56
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja ..	57
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan ...	58
5.2 Deskriptif Variabel	59
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	59
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Promosi Jabatan	61
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Mutasi	63
5.3 Uji Kualitas Data	65
5.3.1 Uji Validitas	65
5.3.2 Uji Reabilitas	67
5.4 Uji Asumsi Klasik	68
5.4.1 Uji Normalitas	68
5.4.2 Uji Multikolinieritas	70
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	71
5.4.4 Uji Autokorelasi	72
5.5 Analisa Data Penelitian	73

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.5.1	Regresi Linear Berganda	73
5.5.2	Uji Simultan (Uji F)	74
5.5.3	Uji Parsial (Uji T)	75
5.5.4	Uji Koefisien Determinasi	77
5.6	Pembahasan.....	78
BAB VI PENUTUP		
6.1	Kesimpulan	84
6.2	Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA		87
LAMPIRAN		



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

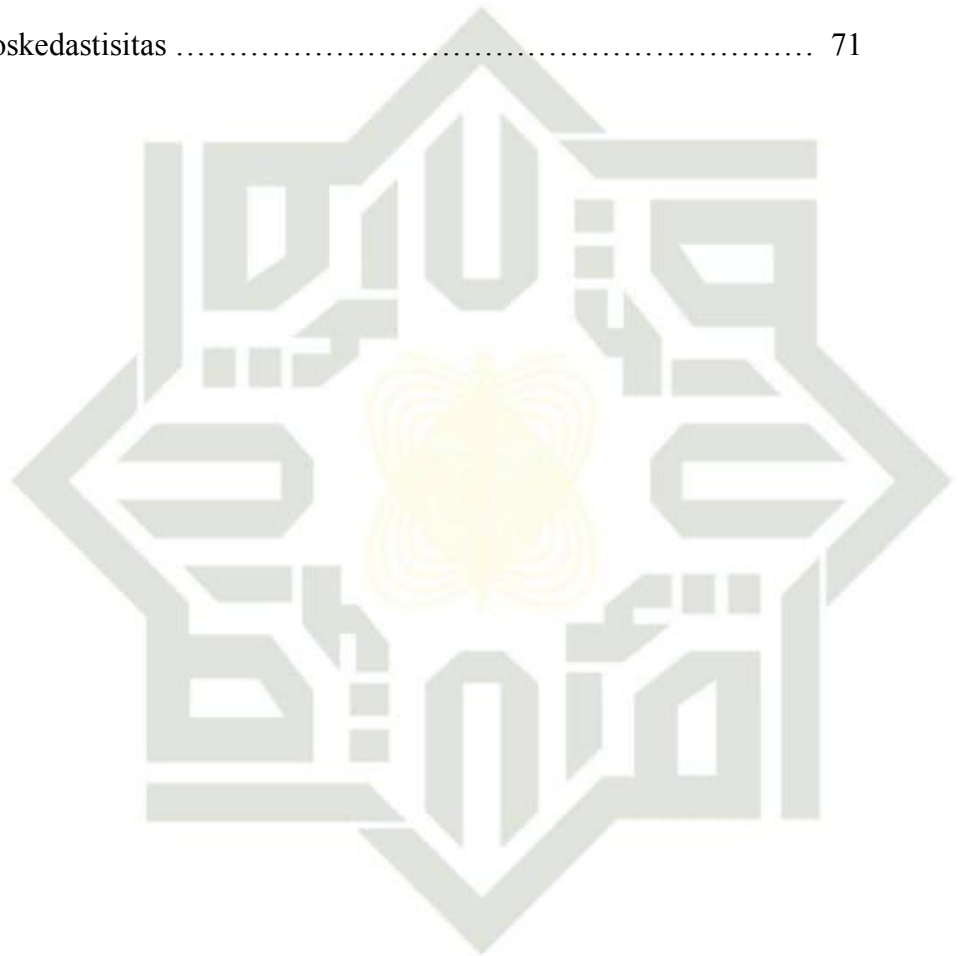
1.1	Data Trunover Karyawan Bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur Tahun 2014-2018	2
1.2	Perkembangan jumlah karyawan yang keluar bagian administrasi pt. sari lembah subur tahun 2014-2018.....	3
1.3	Data Perkembangan Promosi Jabatan Bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur Tahun 2014-2018	4
1.4	Data Mutasi Tahunan Karyawan Bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur Tahun 2014-2018	5
2.1	Penelitian Terdahulu.....	35
2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	42
5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	56
5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	58
5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	60
5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Promosi Jabatan	62
5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Mutasi	64
5.8	Uji Validitas	66
5.9	Uji Reabilitas	67
5.10	Uji Multikolinieritas	70
5.11	Uji Autokorelasi	72
5.12	Analisis Regresi Berganda	73
5.13	Uji F Hitung	75
5.14	Uji T Hitung	76
5.15	Koefisien Determinasi	77

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Pemikiran.....	40
4.1	Struktur Organisasi.....	55
5.1	Uji Normalitas Histogram	68
5.2	Uji Normalitas Garis Plot	69
5.3	Uji Heteroskedastisitas	71



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yaitu Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Non Manusia. Dari kedua faktor tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menunjang kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan pelayanan serta pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia hendaknya diperlakukan secara adil dan layak dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar gairah karyawan dalam bekerja tinggi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentu ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

PT. Sari Lembah Subur merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Astra Agro Lestari Tbk yang bergerak dalam bidang perkebunan yang terdiri dari perkebunan inti, Plasma & KKPA serta tahap pengembangan pembibitan kelapa sawit serta kantor administrasi. Sebagai pemimpin perlu memperhatikan pelayanan serta kinerja perusahaan dituntut selalu baik. Untuk itu, diperlukan dukungan penuh dari karyawan, dan karyawan dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin agar memberikan kinerja terbaik.

Menurut **Hasibuan (2009:49)** bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan *turn over* karyawan yang rendah sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas dan boasanya *turn overnya* lebih tinggi. Hal itu dikarenakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan karyawan yang merasa kurang puas akan pekerjaannya akan memilih keluar dari perusahaan. Dibawah ini terdapat data *trun over* karyawan bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan Kecamatan Pangkalan Lesung yang mengalami peningkatan dari tahun 2014 sampai tahun 2018 sebagai berikut:

Tabel 1.1: Data Turn Over Karyawan Bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Trunover Rate
2014	65	6	4	63	3,12%
2015	63	5	6	64	1,58%
2016	64	3	2	63	16%
2017	63	5	2	60	3,27%
2018	60	5	5	60	6,00%

Sumber : bagian personalia Kantor Administrasi PT. SLS

Dari data *trunover* diatas dapat dihitung presentase tingkat *trunovernya* dengan menggunakan rumus LTO (*Labour Turn over*) oleh Malayu Hasibuan (2009:52) sebagai berikut:

$$\text{Trunover} = \frac{(\text{karyawan keluar} - \text{karyawan masuk})}{\frac{1}{2} (\text{karyawan awal tahun} + \text{karyawan akhir tahun})} \times 100$$

Tabel 1.2: Perkembangan Jumlah Karyawan Yang Keluar Bagian Asminiatriasi PT. Sari Lembah Subur Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Pensiun	Jumlah Karyawan di PHK	Jumlah Karyawan mengundurkan diri	Jumlah
2014	6	1	1	4	6
2015	5	2	2	1	5
2016	3	-	1	2	3
2017	5	1	2	2	5
2018	5	1	-	4	5

Sumber : bagian personalia Kantor Administrasi PT. SLS

Berdasarkan perhitungan LTO, presentase tingkat *turn over* karyawan bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur mengalami peningkatan dari tahun 2014 hingga tahun 2018. Sebagian karyawan yang keluar adalah karyawan tetap yang sudah memiliki masa kerja kurang lebih 10 tahun. Dan terdapat pula pada tabel 1.2 mengenai perkembangan karyawan yang keluar di bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur dapat dilihat jumlah karyawan yang mengundurkan diri setiap tahunnya ada dan berjumlah lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang pensiun dan di PHK. Berdasarkan hasil wawancara awal diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, prestasi karyawan yang menurun, dan karir dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pimpinan yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

Promosi adalah kegiatan pemindahan karyawan, dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diduduki sebelumnya. dengan adanya promosi jabatan karyawan akan merasa dihargai, dibutuhkan, diperhatikan dan diakui kemampuan kerjanya oleh organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Begitu pula pada bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur dalam mempromosikan karyawannya akan menetapkan beberapa syarat yang harus dimiliki karyawan seperti memiliki kemampuan diatas rata-rata, pengalaman, bekerja lebih dari 10 tahun, sehingga tidak adanya kecurangan dan karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja kerasnya sendiri selama bekerja di perusahaan tersebut. Pada table 1.3 dapat kita lihat perkembangan promosi jabatan pada bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur sebagai berikut.

Tabel 1.3: Data Perkembangan Promosi Jabatan Bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur Tahun 2014-2018

No	Bagian Pekerjaan	2014	2015	2016	2017	2018
1	K1. Pembukuan	-	-	1	1	1
2	K. Personalia	1	1	-	-	-
3	K. IT Data Center	1	1	-	-	1
4	Kasir	1	-	-	-	1
5	Krani 1	-	1	1	1	1
6	K1. Gudang Sentral	-	-	-	1	1
7	K. Pembelian	-	-	1	1	1
8	K. Regu Satpam	1	1	1	1	1
9	Kepala Regu	1	2	1	1	1
Jumlah		5	6	5	6	8

Sumber : bagian personalia Kantor Administrasi PT. SLS

Dari table 1.3 dapat kita lihat dari perkembangan promosi jabatan pada bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur pada tahun 2014-2018 dari tahun ketahun mengalami fluktuatif, dapat dilihat pada tahun 2015 terdapat 6 karyawan yang berhasil dipromosikan namun pada tahun 2016 jumlah karyawan yang di promosikan hanya 5 orang karyawan, akan tetapi pada

tahun 2018 perusahaan berhasil menaikkan kembali dengan jumlah 8 orang karyawan dengan selisih 2 angka dari tahun sebelumnya. Hal ini apakah karyawan yang tidak siap dengan jabatan tersebut, tidak memiliki kompetensi, atau masih terdapat perlindungan dari pihak atasan.

Selain promosi jabatan penempatan karyawan agar karyawan merasa puas akan pekerjaannya diterapkan pula mutasi jabatan, dimana mutasi yaitu perpindahan pekerjaan seseorang yang memiliki tingkat level yang sama dari tingkatan sebelumnya serta memiliki tanggung jawab yang sama. Mutasi dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain dalam bidang yang berbeda di suatu perusahaan. Tindakan ini juga dilaksanakan untuk mengurangi karyawan yang berlebih didalam perusahaan tersebut serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja dibidang keahliannya yang pada awalnya mereka bekerja dibidang yang tidak diminati pada saat diterima di perusahaan tersebut. Agar dapat terlihat lebih jelas berikut data tingkat mutasi pada bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur.

Tabel 1.4: Data Mutasi Tahunan Karyawan Bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Mutasi Masuk		Mutasi Keluar	
		F	%	F	%
2014	65	5	7,6%	7	10,8%
2015	63	3	4,7%	2	3,1%
2016	64	8	12,5%	9	14%
2017	63	6	9,5%	9	14,2%
2018	60	3	5%	3	5%

Sumber: bagian personalia kantor Administrasi PT. SLS



Dari tabel diatas dengan jumlah karyawan yang disetiap tahunnya mengalami kenaikan dan penurunan bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur pada saat terjadi mutasi jabatan yang setiap tahun pula mengalami tingkat yang fluktuatif, dapat dilihat pada tahun 2014 jumlah karyawan yang masuk 5 (7,6%) orang dan yang keluar 7 (10,8%), sementara pada tahun 2015 mengalami penurunan dengan jumlah karyawan masuk 3 (4,7%) dan yang keluar 2 (3,1%), setelah itu pada tahun 2016 dan 2017 mengalami peningkatan dengan jumlah (14%) karyawan harus keluar dan mendapatkan mutasi yang awanya sama sekali tidak diinginkan oleh karyawan, akan tetapi pada tahun 2018 yang masuk hanya 3 (5%) orang karyawan dan dengan jumlah yang sama karyawan yang keluar yaitu 3 (5%) .

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan penulis didapatkan bahwa dalam pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan masih menemui beberapa kendala pada PT. Sari Lembah Subur yaitu, karyawan yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun bahkan tidak kunjung dipromosikan jabatannya oleh perusahaan. Adanya perlindungan dari pihak atasan yang dimana masih memiliki sangkutan sanak keluarga sehingga atasan langsung yang mengambil keputusan untuk mempromosikan jabatan yang kosong. Penerapan promosi bagi karyawan yang memiliki kinerja bagus, tidak serta merta memotivasi dan membentuk disiplin karyawan. Tetapi ada beberapa alasan lain misalnya, jumlah kompensasi yang diperoleh tidak sesuai dengan pekerjaan, kurangnya kesempatan untuk berkembang di perusahaan, persaingan antar karyawan, dan lingkungan kerja yang tidak nyaman karena

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hubungan yang kurang harmonis antara pimpinan perusahaan maupun dengan rekan kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jelas terlihat adanya ketidakadilan dalam promosi jabatan sehingga membuat munculnya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dan menyebabkan karyawan keluar, tidak hadir bahkan sengaja terlambat masuk. Sedangkan dalam syarat-syarat yang dijelaskan oleh perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan yaitu harus adanya pengalaman/lama waktu bekerja diperusahaan ia bekerja, kecakapan atau ketangkasan dalam mengerjakan pekerjaan, disiplin yang merupakan salah satu pertimbangan bagi seorang pemimpin untuk menaikan jabatan karyawanya.

Sedangkan masalah yang berkaitan dengan mutasi, peneliti menemukan fakta bahwa beberapa karyawan yang mengalami mutasi merasa kebingungan dengan prosedur kerja pada posisi mereka yang sekarang dikarenakan kurangnya pengetahuan pada bidang pekerjaan mereka yang baru. Serta mereka harus menyesuaikan dirinya kembali terhadap lingkungan baru tempat ia bekerja dan tempat tinggal baru dimana dalam hal ini melibatkan keluarga saat setelah mendapat mutasi jabatan. Dimana dengan permasalahan tersebut dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal.

Promosi jabatan dan mutasi tidak hanya diperlukan untuk merumuskan kebijakan manajemen dalam meningkatkan pekerjaan dimasa yang akan datang tetapi juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri sebagai informasi atau umpan balik tentang kemampuan dan keterampilan yang akan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dipergunakan untuk langkah pembinaan serta sasaran untuk memberikan apresiasi kepada karyawan berupa pengembangan karir bagi setiap karyawan sehingga mereka akan merasa puas dengan hasil kerja yang mereka lakukan selama bekerja di perusahaan tersebut.

Melihat permasalahan diatas yang telah dipaparkan, betapa pentingnya peran promosi jabatan dan mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang nantinya kan dapat meningkatkan profit bagi perusahaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam sebuah penelitian, rumusan masalah merupakan hal yang penting. Hal ini penting karena menjadi penentu bagi langkah selanjutnya, disamping itu untuk mencapai tujuan penelitian juga digunakan untuk mengetahui kebenaran atau ketidak benaran suatu objek tertentu yang dijadikan pedoman dalam melakukan sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat diambil suatu perumusan masalah didalam penelitian ini adalah:

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan ?

2. Apakah mutasi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan ?
3. Apakah promosi jabatan dan mutasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam mengenai pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

- a. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan
- b. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan
- c. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bagi Penulis

Penelitian merupakan salah satu wadah yang baik untuk menerapkan segala teori dan ilmu yang dipelajari selama masuk perkuliahan kedalam dunia praktek sesungguhnya. Terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia, mengenai perilaku karyawan khususnya kepuasan kerja karyawan.

Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja dimasa yang akan datang.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berguna sebagai bahan untuk peneliti berikutnya, bagi mahasiswa/i yang akan melakukan penelitian tentang promosi jabatan, mutasi, dan kepuasan kerja.

1.4 Sistematika Penelitian

BAB I

: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab yang menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II

: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel.

BAB III

: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV

: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menjelaskan gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V

: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan tentang hasil pembahasan dari penelitian ini.

BAB VI

: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian hasil penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran dari penelitian.

- Hak cipta milik UIN Suska Riau**
- Dak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Kasmir (2016:6)** manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*

Sedangkan menurut **Sinambela (2016:9)** manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Sutrisno (2009:74) terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerja yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sinambela (2016:303) kepuasan kerja adalah kepuasan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan hasil kerja itu sendiri.

Hasibuan (2008:70), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut **Robbins dan Judge (2011:114)** dalam **Wibowo (2014:131)** mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil dari evaluasi dari karakteristiknya.

Sedangkan menurut **Sunyoto (2013)**, ia mengatakan hal yang hampir sama bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

- 2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat faktor-faktor kepuasan kerja diantaranya (Noor 2013: 263):

Pay satisfaction, menunjukkan rasa karyawan tentang gaji termasuk berapa besar gaji yang diterima, kecukupan penghasilan.

Promotion satisfaction, menunjukkan rasa karyawan tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan.

Supervision satisfaction, merefleksikan rasa karyawan tentang atasannya, termasuk kompetensi atasan, kesopanan dan komunikator yang baik.

- d. *Coworker satisfaction*, menunjukkan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan begitu pula sebaliknya, teman kerja yang bodoh, suka gossip, dan tidak menyenangkan, merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang beda jenis pekerjaannya.

Satisfaction with the work itself, refleksi rasa karyawan tentang pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek dan membutuhkan keterampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangan tidak mengenakan.

Sedangkan menurut pendapat Gilmer dalam As'ad(2010:114)

tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

@ Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Gaji

Pengertian upah atau gaji merupakan bentuk pembayaran yang dilakukan oleh seorang majikan kepada karyawannya yang tercatat dalam kontrak kerja. Namun, ada juga upah atau gaji yang dibayarkan dengan melihat pekerjaan yang telah dilakukan, biasanya dilakukan perhari.

Promosi Jabatan

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintahan (swasta).

c. Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan.

Pekerjaan

Pekerjaan adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuan untuk mendapatkan balas berupa pendapatan baik berupa uang atau bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha.

Supervise

Supervise adalah istilah yang akrab kita dengar sehari-hari. Dalam dunia kerja, jabatan supervise sering kali diartikan sebagai jabatan yang berada di atas karyawan biasa, namun masih lebih rendah dari pada jabatan “bos”.



Menurut Hasibuan (2009:203) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang sesuai dengan keahlian
- c. Berat atau ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dan kepemimpinannya
- g. Sikap pekerjaan monoton atau tidak
- h. Menerapkan mutasi jabatan agar karyawan tidak bosan

Adapun cara-cara dalam mengungkapkan ketidak puasan tersebut yaitu:

- a. Keluar

Keluar (*Exit*) adalah ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerja, termasuk mencari pekerjaan lain.

- b. Menyuarakan

Menyuarakan (*Voice*) adalah ketidakpuasan kerja yang diungkap dengan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi termasuk memperbaiki saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya.

- c. Mengabaikan

Mengabaikan (*Neglect*) adalah ketidakpuasan kerja yang diungkap melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.

Kesetiaan

Kesetiaan (*Loyalty*) adalah ketidakpuasan kerja yang diungkap dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

2.2.3. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan dari pada beberapa orang yang lain. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja. Menurut **Sinambela (2016:304-306)**, pada dasarnya teori-teori kepuasan kerja dalam berbagai keputusan sebagai berikut:

Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori nilai ini memfokuskan dari pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak factor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerjaan dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada tiadaknya keseimbangan atau keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keseimbangan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

c. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Proter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan dengan yang dirasakan oleh karyawan. Apabila yang di dapat karyawan ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sebaliknya, apabila yang diperoleh pegawai justru lebih rendah dari pada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

d. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

Teori *Pandangan Kelompok* (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bukanlah tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok rujukan.

Teori Dua Faktor

Teori dua factor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana yang dikemukakan Herzberg.

2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut **Sowmya dan Panchanatham (2011)** menyatakan bahwa

Indikator kepuasan kerja yaitu:

- a. Gaji
- b. Aspek organisasi
- c. Perilaku atasan
- d. Pekerjaan dan kondisi kerja
- e. Perilaku rekan kerja

Sedangkan menurut **Veithzal Rivai (2013)** menyatakan bahwa

Indikator kepuasan kerja yaitu:

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Bekerja pada tempat yang tepat
- b. Pembayaran yang sesuai
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Supervisi pada pekerjaan yang tepat
- e. orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat

2.3. Promosi Jabatan

2.3.1. Peran dan Pengertian Promosi Jabatan

Promosi (*promotion*) memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan.

Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Hasibuan (2008:108) promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Menurut **Nuraini (2013:75)** promosi adalah proses kegiatan perpindahan karyawan, dari satu jabatan kepada

jabatan lain yang lebih tinggi sehubungan dengan prestasi yang diikuti dengan fasilitas (kompensasi dan status) serta tugas dan wewenang tanggung jawab yang lebih besar dari jabatan yang sebelumnya.

Menurut **Simamora (1997:787)** dalam **Meldona (2009:218)**, promosi jabatan ialah pemindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang tingkatnya lebih tinggi dalam hal pembayaran, tanggung jawab dan jenjang organisasi. Menurut **Rivai (2009:211)** promosi adalah apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang lebih tinggi dalam pembayaran dan tanggung jawab serta level yang tinggi pula. Sedangkan menurut **Siagian (2013:169)** yang dimaksud promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang memiliki tanggung jawab lebih besar, tingkatan dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

2.3.2. Asas-asas Promosi Karyawan

Menurut **Hasibuan (2008:108)** mengemukakan asas promosi yang harus dituangkan dalam program promosi karyawan yaitu:

Kepercayaan

Promosi hendaknya berdasarkan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan itu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memangku jabatan.

b. Keadilan

Promosi berdasarkan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan suatu karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih atau *like and dislike*. Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

c. Formasi

Promosi harus berdasarkan formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan (*job description*) yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan.

2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Pedoman yang dijadikan faktor untuk mempromosikan karyawan menurut **Hasibuan (2008:109)** adalah:

a. Pengalaman

Pengalaman (*senioritas*) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas utama dalam tindakan promosi.

Kecakapan

Kecakapan (*ability*) yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bias dipertanggungjawabkan.

Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan. Jika seseorang lulus dalam ujian dalam maka hasil ujian kenaikan dipromosikan. Cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan pintar, sehingga kelemahan promosi yang hanya berdasarkan pengalaman/kecakapan saja dapat diatasi.

2.3.4. Tujuan Promosi Jabatan

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status social yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.

Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.

Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.

g. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja par karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.

h. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.

2.3.5. Indikator Promosi Jabatan

Dalam mempromosikan karyawan, harus sudah mempunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakandan dituangkan dalam program promosi perusahaan. Menurut **Hasibuan (2008:111)** indikator promosi pada umumnya meliputi hal-hal berikut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

@ Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bahwahnya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata da perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

@ Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

c. Prestasi Kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efesien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

d. Kerja Sama

Karyawan dapat bekerja sama dengan harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertical dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif, dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bias bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasan.

Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

g. Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya.

Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

2.4. Mutasi

2.4.1. Pengertian Mutasi

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat manusia pada umumnya, manusia selalu berusaha untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang didudukinya saat ini. Mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju dalam organisasi disamping dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, juga dapat dilakukan dengan mutasi jabatan.

Pengertian mutasi telah banyak diuraikan diantaranya menurut **Hasibuan (2009:102)** mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal ataupun vertikal didalam suatu organisasi. Menurut **Siagian (2013:172)** mutasi berarti penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hirarki jabatan dan penghasilan yang relative sama dengan statusnya yang lama. Dan menurut **Nitisemito (2002:71)** mengatakan bahwa mutasi adalah kegiatan perpindahan personil dari suatu tempat ke tempat lain yang sederajat.

Menurut **Sastrohadiwiryo (2003)** dalam **Kadarisman (2013:68)** mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi. Sedangkan



menurut **Simamora (1997:784)** dalam **Meldona (2009:222)** menyatakan bahwa mutasi/transfer terjadi saat seseorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas yang lain yang tingkatannya hampir sama, baik dari segi tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkat strukturalnya.

2.4.2. Tujuan Mutasi

Menurut **Saydam (2000)** dalam **Kadarisman (2013:79)** tujuan mutasi karyawan adalah:

- a. Menempatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
- b. Meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan
- c. Sebagai tindakan preventif dalam upaya mengamankan karyawan dan organisasi.

Sedangkan menurut **Hasibuan (2008:102)** mengemukakan bahwa tujuan mutasi yaitu sebagai berikut:

- Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan
- Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan
- Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaan
- Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi
- Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran yang dilakukan
- Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka

Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik

Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan

Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan

2.3.3. Faktor-Faktor Mutasi

Menurut **Samsuddin (2006:260)** ada beberapa faktor mengapa mutasi dilakukan.

Adanya prinsip *the right man in the right place*

Karyawan yang tidak produktif atau tidak dapat berkembang disuatu bidang pekerjaan, bukan berarti dia tidak produktif dan tidak dapat berkembang juga dibidang pekerjaan lain. Ketidak produktifan tersebut dikarenakan kurangnya kemampuan, maka dari itu perlunya penempatan posisi yang tepat agar karyawan tersebut dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya.

Menurunnya moral kerja

Karyawan sebagai manusia biasa pasti memiliki rasa bosan, terutama untuk jenis pekerjaan yang tetap, monoton dan tidak ada variasi. Apabila terdapat rasa bosan akibatnya kualitas pekerjaan menurun tidak lagi sesuai dengan standar. Maka dari itu perlu adanya kesempatan istirahat, dan juga kesempatan untuk pindah kebidang pekerjaan yang lain.



Terjadinya labour turnover

Adanya perubahan komposisi tenaga kerja yang agak meluas yang meliputi beberapa badan atau organisasi, sehingga menimbulkan kelebihan tenaga di satu pihak dan kekurangan tenaga dipihak yang lain. Badan atau organisasi yang kekurangan tenaga dapat menerima pelimpahan dari badan organisasi yang kelebihan tenaga.

2.4.4. Jenis-jenis Mutasi

Menurut **Samsuddin (2006:256)** mutasi karyawan dapat dibedakan menjadi dua sumber yaitu:

a. Mutasi atas keinginan karyawan

Kadang- kadang karyawan mengajukan keinginannya untuk dipindahkan ketempat yang lain yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Berbagai alasan sering kali mereka kemukakan, misanya tugas dan pekerjaan yang saat ini mereka kerjakan kurang sesuai dengan keinginannya, lingkungan kerja yang kurang menggairahkan dan alasan lainnya.

b. Mutasi atas kebijakan manajemen

Manajemen yang bijaksana akan memprogramkan kegiatan ini, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Dalam jangka pendek biasanya diperuntukkan karena tuntutan yang mendesak, sedangkan dalam jangka panjang dalam usaha menjaga kontinuitas produksi maupun kontinuitas organisasi secara makro.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2.4.5. Indikator Mutasi
- 2.5. Hubungan Antar Variabel
- 2.5.1. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja
- 2.5.2. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Kinerja
- 2.5.3. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Diri
- 2.5.4. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Organisasi
- 2.5.5. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Masyarakat
- 2.5.6. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Lingkungan
- 2.5.7. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Budaya
- 2.5.8. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Teknologi
- 2.5.9. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia
- 2.5.10. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Informasi
- 2.5.11. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Manajemen
- 2.5.12. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Keamanan
- 2.5.13. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Komunikasi
- 2.5.14. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Transportasi
- 2.5.15. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Energi
- 2.5.16. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Lingkungan Hidup
- 2.5.17. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Kesehatan
- 2.5.18. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Pendidikan
- 2.5.19. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Kebudayaan
- 2.5.20. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Agama
- 2.5.21. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Sosial
- 2.5.22. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Politik
- 2.5.23. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Hukum
- 2.5.24. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Ekonomi
- 2.5.25. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Budaya
- 2.5.26. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Teknologi
- 2.5.27. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Sumber Daya Manusia
- 2.5.28. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Sistem Informasi
- 2.5.29. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Manajemen
- 2.5.30. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Keamanan
- 2.5.31. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Komunikasi
- 2.5.32. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Transportasi
- 2.5.33. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Energi
- 2.5.34. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Lingkungan Hidup
- 2.5.35. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Kesehatan
- 2.5.36. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Pendidikan
- 2.5.37. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Kebudayaan
- 2.5.38. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Agama
- 2.5.39. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Sosial
- 2.5.40. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Politik
- 2.5.41. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Hukum
- 2.5.42. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Ekonomi
- 2.5.43. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Budaya
- 2.5.44. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Teknologi
- 2.5.45. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Sumber Daya Manusia
- 2.5.46. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Sistem Informasi
- 2.5.47. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Manajemen
- 2.5.48. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Keamanan
- 2.5.49. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Komunikasi
- 2.5.50. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Transportasi
- 2.5.51. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Energi
- 2.5.52. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Lingkungan Hidup
- 2.5.53. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Kesehatan
- 2.5.54. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Pendidikan
- 2.5.55. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Kebudayaan
- 2.5.56. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Agama
- 2.5.57. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Sosial
- 2.5.58. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Politik
- 2.5.59. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Hukum
- 2.5.60. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Ekonomi
- 2.5.61. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Budaya
- 2.5.62. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Teknologi
- 2.5.63. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Sumber Daya Manusia
- 2.5.64. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Sistem Informasi
- 2.5.65. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Manajemen
- 2.5.66. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Keamanan
- 2.5.67. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Komunikasi
- 2.5.68. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Transportasi
- 2.5.69. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Energi
- 2.5.70. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Lingkungan Hidup
- 2.5.71. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Kesehatan
- 2.5.72. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Pendidikan
- 2.5.73. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Kebudayaan
- 2.5.74. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Agama
- 2.5.75. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Sosial
- 2.5.76. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Politik
- 2.5.77. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Hukum
- 2.5.78. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Ekonomi
- 2.5.79. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Budaya
- 2.5.80. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Teknologi
- 2.5.81. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Sumber Daya Manusia
- 2.5.82. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Sistem Informasi
- 2.5.83. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Manajemen
- 2.5.84. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Keamanan
- 2.5.85. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Komunikasi
- 2.5.86. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Transportasi
- 2.5.87. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Energi
- 2.5.88. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Lingkungan Hidup
- 2.5.89. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Kesehatan
- 2.5.90. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Pendidikan
- 2.5.91. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Kebudayaan
- 2.5.92. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Agama
- 2.5.93. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Sosial
- 2.5.94. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Politik
- 2.5.95. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Hukum
- 2.5.96. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Ekonomi
- 2.5.97. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Budaya
- 2.5.98. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Teknologi
- 2.5.99. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Sistem Sumber Daya Manusia
- 2.6. Kesimpulan
- 2.7. Saran
- 2.8. Daftar Pustaka
- 2.9. Lampiran
- 2.10. Riwayat Hidup
- 2.11. Daftar Isi
- 2.12. Daftar Gambar
- 2.13. Daftar Tabel
- 2.14. Daftar Kata Kunci
- 2.15. Daftar Kata Kunci
- 2.16. Daftar Kata Kunci
- 2.17. Daftar Kata Kunci
- 2.18. Daftar Kata Kunci
- 2.19. Daftar Kata Kunci
- 2.20. Daftar Kata Kunci
- 2.21. Daftar Kata Kunci
- 2.22. Daftar Kata Kunci
- 2.23. Daftar Kata Kunci
- 2.24. Daftar Kata Kunci
- 2.25. Daftar Kata Kunci
- 2.26. Daftar Kata Kunci
- 2.27. Daftar Kata Kunci
- 2.28. Daftar Kata Kunci
- 2.29. Daftar Kata Kunci
- 2.30. Daftar Kata Kunci
- 2.31. Daftar Kata Kunci
- 2.32. Daftar Kata Kunci
- 2.33. Daftar Kata Kunci
- 2.34. Daftar Kata Kunci
- 2.35. Daftar Kata Kunci
- 2.36. Daftar Kata Kunci
- 2.37. Daftar Kata Kunci
- 2.38. Daftar Kata Kunci
- 2.39. Daftar Kata Kunci
- 2.40. Daftar Kata Kunci
- 2.41. Daftar Kata Kunci
- 2.42. Daftar Kata Kunci
- 2.43. Daftar Kata Kunci
- 2.44. Daftar Kata Kunci
- 2.45. Daftar Kata Kunci
- 2.46. Daftar Kata Kunci
- 2.47. Daftar Kata Kunci
- 2.48. Daftar Kata Kunci
- 2.49. Daftar Kata Kunci
- 2.50. Daftar Kata Kunci
- 2.51. Daftar Kata Kunci
- 2.52. Daftar Kata Kunci
- 2.53. Daftar Kata Kunci
- 2.54. Daftar Kata Kunci
- 2.55. Daftar Kata Kunci
- 2.56. Daftar Kata Kunci
- 2.57. Daftar Kata Kunci
- 2.58. Daftar Kata Kunci
- 2.59. Daftar Kata Kunci
- 2.60. Daftar Kata Kunci
- 2.61. Daftar Kata Kunci
- 2.62. Daftar Kata Kunci
- 2.63. Daftar Kata Kunci
- 2.64. Daftar Kata Kunci
- 2.65. Daftar Kata Kunci
- 2.66. Daftar Kata Kunci
- 2.67. Daftar Kata Kunci
- 2.68. Daftar Kata Kunci
- 2.69. Daftar Kata Kunci
- 2.70. Daftar Kata Kunci
- 2.71. Daftar Kata Kunci
- 2.72. Daftar Kata Kunci
- 2.73. Daftar Kata Kunci
- 2.74. Daftar Kata Kunci
- 2.75. Daftar Kata Kunci
- 2.76. Daftar Kata Kunci
- 2.77. Daftar Kata Kunci
- 2.78. Daftar Kata Kunci
- 2.79. Daftar Kata Kunci
- 2.80. Daftar Kata Kunci
- 2.81. Daftar Kata Kunci
- 2.82. Daftar Kata Kunci
- 2.83. Daftar Kata Kunci
- 2.84. Daftar Kata Kunci
- 2.85. Daftar Kata Kunci
- 2.86. Daftar Kata Kunci
- 2.87. Daftar Kata Kunci
- 2.88. Daftar Kata Kunci
- 2.89. Daftar Kata Kunci
- 2.90. Daftar Kata Kunci
- 2.91. Daftar Kata Kunci
- 2.92. Daftar Kata Kunci
- 2.93. Daftar Kata Kunci
- 2.94. Daftar Kata Kunci
- 2.95. Daftar Kata Kunci
- 2.96. Daftar Kata Kunci
- 2.97. Daftar Kata Kunci
- 2.98. Daftar Kata Kunci
- 2.99. Daftar Kata Kunci
- 2.100. Daftar Kata Kunci

Menurut Nitisemito (2002:120) yang menjadi indikator dalam pelaksanaan mutasi adalah:

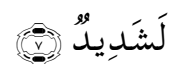
- Frekuensi mutasi, yaitu tingkat keseringan pelaksanaan mutasi dalam organisasi.
- Alasan mutasi, yaitu mengapa mutasi dilakukan pada karyawan tersebut.
- Ketepatan pelaksanaan, yaitu mutasi harus disesuaikan dengan kemampuan, pendidikan, dan keahlian karyawan serta kesesuaian antara jabatan yang lama dengan yang baru.

2.5. Hubungan Antar Variabel

2.5.1. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robins dan Judge (2008:63) mengatakan kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara pemberian promosi jabatan. Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nanti. Dengan promosi berarti adanya kepercayaan dan pengakuan terhadap kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status social, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Kesempatan dalam promosi jabatan telah menjadi sesuatu yang diinginkan oleh karyawan di perusahaan manapun, maka perusahaan dituntut untuk menerapkan program promosi dengan adil dan sebaik mungkin.

- 2.5.2. Hubungan Mutasi terhadap Kepuasan Kerja
- Menurut **Hasibuan (2009:102)** salah satu tujuan diterapkannya mutasi jabatan adalah untuk menghilangkan rasa bosan karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan menghilangkan rasa bosan, diharapkan semangat kerja karyawan kembali bergairah sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya
- 2.6. Pandangan Islam
- 2.6.1 Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam
- Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran islam maka yang muncul adalah tentang keikhlasan, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam pekerjaan terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar, dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tetapi sebagai proses, bekerja dengan kegiatan aspek tersebut memberi nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai stratification tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh. Hal ini disesuaikan dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7:
- وَاِذْ تَاَذَرَب رِبُّكُم لِّن شَكَرْتُمْ لَا زِيدَنَّاكُمْ وَلِيَن كَفَرْتُمْ اِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ



Artinya: *Dan (ingatlah juga), tatkala tuhanmu memaklumkan: “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-ku), maka sesungguhnya azab ku sangat pedih”.*

2.6.2 Mutasi dalam Pandangan Islam

Dalam penempatan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting karena untuk mendapatkan orang-orang yang kompeten serasi serta efektif. Dalam proses penempatan karyawan jika salah menempatkan maka akan berakibat fatal bagi kelangsungan sebuah perusahaan. Maka agama islam menganjurkan umatnya untuk bekerja dan berusaha, karena orang yang bekerja lebih mulia dari pada meminta-minta sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat Al-Qashas ayat 77.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang berbuat kerusakan”*

2.6.3 Promosi Jabatan dalam Pandangan Islam

Dalam mempromosikan suatu jabatan membutuhkan adanya pendidikan dan pelatihan yang diharapkan karyawan memiliki skill dan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya sehingga dapat berkinerja dengan

baik. Al-Qur'an dalam surat Al-Anfal ayat 27 dijelaskan pentingnya menempatkan pegawai atau karyawan sesuai kemampuannya. Hal ini berarti seorang pemimpin harus memberikan promosi jabatan yang adil dan amanah kepada karyawannya sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nisaa' ayat 58 Allah berfirman:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pelajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar Lagi Maha Melihat.”

Ayat tersebut mengisyaratkan agar menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dalam kaitannya dengan promosi jabatan memberikan amanat kepada ahlinya yaitu orang yang benar-benar mempunyai kompetensi dan keahlian untuk menduduki jabatan tersebut.

2.7. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Publikasi	Hasil	Perbedaan
1	Dion Yanuawar Mawan	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Dikaji Menurut Teori Alderfer (Studi di PT. BPR Gunung Ringgit Malang	Jurnal akuntansi dan ekonomi bisnis Vol.1 No 1 April 2012	Promosi jabatan berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel kinerja karena koefisien path bertanda positif (0.303)	Pada penelitian yang sekarang hanya menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan pada jurnal penelitian ini hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat akan tetapi peneliti menambahkan kajiannya dengan menggunakan teori Aldefer.
2	Timothy	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya	Agora Vol. 5, No 1, (2017)	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan berpengaruh	Terdapat perbedaan pada variabel (X) dan tempat yang akan diteliti, dalam penelitian ini penulis untuk variabel (X1) promosi jabatan dan (X2) mutasi sedangkan variabel (Y) kepuasan dan bertempat di

- Hak Cipta**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul	Publikasi	Hasil	Perbedaan
3	Suharni Rahayu	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo	Jurnal Kreatif pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 5, No 1, Oktober 2017	Terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan (X) dan kinerja karyawan (Y)	perkebunan sawit PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan
4	Adelia Krisna putri	Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kanwil II PT. Pegadaian (Persero)	Jom Fekon Vol. 2 No.1 Februari 2015	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kanwil II PT. Pegadaian (Persero)	Perbedaannya pada penelitian sekarang terdapat tiga variabel yaitu promosi jabatan (X1), mutasi (X2) dan kepuasan kerja merupakan (Y). Sementara pada jurnal ini hanya terdapat dua variabel promosi jabatan (X) dan kinerja (Y).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul	Publikasi	Hasil	Perbedaan
Hak cipta m	Pekanbaru	Pekanbaru		Pekanbaru	Kantor Administrasi PT. Sari Lembah Subur
Hak cipta m	Sri Hadini, Wan A. Setiawan	Analisis Faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap <i>Trunover Intention</i> Karyawan (Studi pada PT. X Bandung)	Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi Vol XI. No 1. Februari 2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kepuasan kerja tersusun atas enam dimensi yaitu gaji, supervisi, promosi, lingkungan non fisik, komdisi pekerjaan dan rekan kerja Pengujian hipotesis menunjukan bahwa dimensi gaji dan supervisi berpengaruh negatif terhadap <i>trunover intention</i> . Sedangkan dimensi yang lain berpengaruh signifikan terhadap <i>trunover intention</i>	Terdapat perbedaan yang mana pada jurnal ini peneliti mengkaji faktor kepuasan kerja dengan lima dimensi dengan menggunakan teknik analisis faktor serta menghubungkan dengan keluaran penting organisasi yaitu <i>trunover intention</i> . Sedangkan yang dilakukan peneliti hanya menggunakan dua variabel bebas (X1) promosi jabatan (X2) mutasi dan satu variabel terikat (Y) kepuasan kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul	Publikasi	Hasil	Perbedaan
7	Riski Vahdist, Mahfudz	Pengaruh Gaji, Tujuan, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah)	Jurnal Of Management Vol 6, No 1. 2017	Hasil penelitian bahwa variabel gaji (X1), tunjangan (X2) dan promosi (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja.	Perbedaan pada penelitian saat ini yaitu peneliti memilih objek pada PT. Sari Lembah Subur yaitu sebuah perkebunan kelapa sawit dan pada jurnal ini peneliti mengambil objek pada Badan Kepegawaian .
7	H. Asep Qustolani	Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Industri Rotan Leuwimunding Majalengka	Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Vol. 4 No. 2, Desember 2017	Hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan.	Perbedaan di penelitian ini terdapat pada responden dimana pada jurnal peneliti menggunakan 57 responden dan pada penelitian sekarang peneliti menggunakan 60 karyawan
8	Abdi Setiawan	Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja	Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik Vol. 8 No.2	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel promosi	Perbedaan pada penelitian sekarang yaitu pada

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta No	Nama Peneliti	Judul	Publikasi	Hasil	Perbedaan
	Hak cipta milik UIN Suska Riau	Terhadap semangat Kerja Pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan	Januari 2018	jabatan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.	penentuan variabel yang diamana variabel (X1) memiliki variabel yang sama tetapi variabel (X2) yaitu lingkungan kerja dan variabel (Y) yaitu semangat kerja

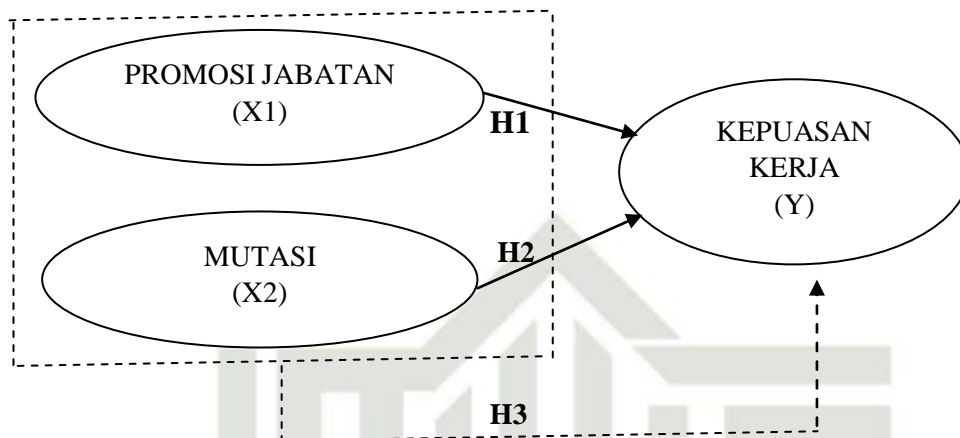
Sumber: Penelitian Terdahulu

2.8. Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran merupakan sebuah konsep yang menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang akan diteliti berdasarkan latar belakan dan perumusan masalah. Berikut gambar kerangka pemikiran mengenai Pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kepuasan kerja bagian kantor administrasi pada PT. Sari lembah subur kecamatan pangkalan lesung kabupaten pelalawan.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam gambar dibawah ini adalah sebagai berikut:



Pengaruh Promosi Jabatan (X1) Dan Mutasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Y)

Sumber :Robins dan Judge (2008:63)&Hasibuan(2009:102)

Keterangan ----- =Menunjukkan pengaruh variable secara simultan
 ————— = Menunjukkan pengaruh variabel secara persial

2.9.Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau asumsi awal yang menyatakan suatu harapan adanya hubungan tertentu antara dua fakta atau lebih, selanjutnya akan digunakan sebagai dasar dalam pengambilan sebuah keputusan ataupun sebagai dasar penelitian lebih lanjut, yang masi diuji kebenarannya.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan untuk tujuan penelitian, dan merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang harus diuji kembali. Berdasarkan latar

belakang masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan, maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Administrasi pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan.
2. Diduga Mutasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Administrasi pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan
3. Diduga promosi jabatan dan mutasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Administrasi pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan

2.10. Konsep Operasional Variabel

Adapun yang menjadi variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat (Dependent variabel) adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena variabel bebas dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y)
2. Variabel bebas (Independent variabel) yaitu yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah:

- a. Promosi Jabatan (X1)
- b. Mutasi (X2)

Operasional variabel penelitian merupakan acuan yang digunakan penulis dalam merancang penyelesaian dan pembahasan yang berkenaan dengan subjek-subjek penelitian. Adapun konsep operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2: Defenisi konsep operasional variabel penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah kepuasan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (<i>internal</i>) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (<i>eksternal</i>), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan hasil kerja itu sendiri. Sinambela (2016:303)	1. Bekerja pada tempat yang tepat 2. Pembayaran yang sesuai 3. Organisasi dan manajemen 4. Supervisi pada pekerjaan yang tepat 5. Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat Rivai (2013)	Likert
Promosi Jabatan (X1)	Promosi adalah proses kegiatan perpindahan karyawan, dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi sehubungan dengan prestasi yang diikuti dengan fasilitas (kompensasi dan status) serta tugas dan wewenang tanggungjawab yang lebih besar dari jabatan yang sebelumnya. Nuraini (2013:75)	1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi Kerja 4. Kerja Sama 5. Kecakapan 6. Loyalitas 7. Kepemimpinan 8. Komunikatif 9. Pendidikan Hasibuan (2008:111)	Likert

Mutasi (X2)	Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal ataupun vertikal didalam suatu organisasi. Hasibuan (2009:102)	1. Frekuensi Mutasi 2. Alasan Mutasi 3. Ketepatan pelaksanaan Nitisemito (2002:120)	Likert
--------------------	---	---	--------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober hingga November 2019.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis data

Dalam penelitian ini penulis ada 2 jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menurut **Sugiyono (2009:80)** adalah :

a. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan diperoleh dalam bentuk angka-angka yang tidak dapat dihitung, diperoleh dalam bentuk informasi lisan dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Data kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka atau yang dapat dihitung, yang diperoleh dalam bentuk kuisioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2.2. Sumber Data

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

3.2.2. Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini sumber data yang digunakan terdiri dari 2 macam, menurut **Sugiyono (2009:102)** terdiri dari:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terdiri atas identitas responden dan juga hasil tanggapan responden berhubungan dengan objek penelitian dan membutuhkan pengolahan lebih lanjut.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumentasi atau keterangan sumber-sumber lainnya yang dapat menunjang objek dan informasi yang diperoleh dalam bentuk yang sudah siap disusun dan diolah, dapat berbentuk table atau laporan lainnya. Data ini berasal dari perusahaan, buku, jurnal, artikel dari internet dan sumber lainnya.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Administrasi PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 60.

- 3.3.2 **Sampel**
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang dijadikan sampel yaitu 60, dimana dengan menggunakan metode sensus. Sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data yang diambil dalam penelitian ini berasal dari data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuisioner dan data sekunder yang diperoleh dari lokasi penelitian.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Sebelum melakukan pengumpulan data, diperlukan alat ukur pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah;

3.4.1 Kuisioner

Menurut **Sugiyono (2014:199)**, yaitu merupakan suatu pengumpulan data yang memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan mendapat respon atas dasar pertanyaan tersebut, kuisioner dilakukan oleh karyawan dengan menggunakan skala Likert.

3.4.2 Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Pada penelitian ini peneliti memilih beberapa karyawan kantor Administrasi PT. Sari

Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan sebagai narasumber.

3.5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis penelitian.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut **Rambat (2013:84)** statistic deskriptif merupakan bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik ataupun prosedur yang ditujukan untuk mendapatkan gambaran atau mendeskripsikan sekumpulan data dari hasil pengamatan. Fungsi analisis deskriptif adalah memberikan gambaran umum untuk melihat karakteristik data yang kita peroleh. Gambaran umum ini bisa menjadi acuan untuk melihat karakteristik data yang diperoleh.

3.6. Uji Kualitas Data

3.6.1. Uji Validitas

Menurut **Azwar (2008:5)**, uji validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya.

Menurut **Sugiyono (2008:304)**, validitas suatu item dapat ditentukan dengan melihat tingkat signifikansi pada tingkat koefisien korelasi $< 0,05$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Teknik yang digunakan dalam uji validitas ini adalah korelasi *Product Moment* dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya

3.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut **Azwar (2008:4)**, uji reliabilitas merupakan suatu cara untuk melihat apakah alat ukur yang berupa kuisioner dipergunakan secara konsisten atau tidak. Apabila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih dan hasil pengukurannya diperoleh konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel

3.7. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik perlu dilakukan untuk memastikan bahwa alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas di maksudkan untk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi terdistribusi normal atau tidak.

Suliyatno (2011), digunakan untuk mengetahui kenormalan data yang berdistribusi normal apabila nilai residual mendekati angka nol. Uji normalitas akan di lakukan dengan menggunakan histogram dimana nilai residualnya rata-rata mendekati angka nol dan kurva membentuk lonceng/genta, sehingga dapat di simpulkan bahwa data yang di analisis memenuhi asumsi kenormalan data. Model regresi yang baik mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.

- 3.7.2 Uji Multikolineritas
- Menurut Sulyanto (2011:81), uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikoliner.
- 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas
- Menurut Sulyanto (2011:95), uji heteroskedestisitas bertujuan untuk menguji apakah ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas. Menraik kesimpulan uji heteroskedestisitas kritesia (dengan mengguankan aplikasi SPSS), jika *Scatterplot* menyebar secara acak, menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedestisitas.
- 3.7.4 Uji Autokorelasi
- Uji autokorelasi bertujuan untuk apakah ada korelasi antara anggota serangkaian observasi yang di uraikan menurut waktu (*time series*) atau ruang (cross section).
- Menurut Sulyatno (2011), deteksi adanya autokorelasi daapat di lihat nilai Durbin-Watson (D-W). secara umum yang menjadi dasar kriteria mengenai angka D-W untuk mendeteksi autokorelasi , yaitu
- Angka D-W dibawah -2 berarti terjadi korelasi positif

3.7.2 Uji Multikolineritas

Menurut **Sulyanto (2011:81)**, uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikoliner.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Sulyanto (2011:95)**, uji heteroskedestisitas bertujuan untuk menguji apakah ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas. Menraik kesimpulan uji heteroskedestisitas kritesia (dengan mengguankan aplikasi SPSS), jika *Scatterplot* menyebar secara acak, menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedestisitas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk apakah ada korelasi antara anggota serangkaian observasi yang di uraikan menurut waktu (*time series*) atau ruang (cross section).

Menurut **Sulyatno (2011)**, deteksi adanya autokorelasi daapat di lihat nilai Durbin-Watson (D-W). secara umum yang menjadi dasar kriteria mengenai angka D-W untuk mendeteksi autokorelasi , yaitu

Angka D-W dibawah -2 berarti terjadi korelasi positif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Angka D-W dibawah -2 sampai berarti tidak terjadi korelasi
c. Angka D-W diatas 2 berarti terjadi korelasi negatif

3.8. Uji Hipotesis Penelitian

3.8.1 Regresi Linear Berganda

Menurut **Suliyanto (2011:53)**, untuk menganalisis permasalahan digunakan alat ukur regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel terikat atau *dependent* dapat dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas atau *independent*.

Bentuk persamaan regresi linier berganda dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)
a = Konstanta
 b_1 = Koefisien regresi untuk X_1
 b_2 = Koefisien regresi untuk X_2
 X_1 = Variabel bebas pertama (Promosi Jabatan)
 X_2 = Variabel bebas kedua (Mutasi)
e = Variabel pengganggu

3.8.2 Uji Parsial (Uji t)

Menurut **Suliyanto (2011:40)**, uji secara parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel

terikatnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikatnya atau tidak

3.8.3 Uji Simultan (Uji F)

Menurut **Suliyanto (2011:40)**, uji secara simultan (uji f) digunakan menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau *fit*. Sebaliknya, jika terdapat pengaruh simultan maka hal itu akan masuk dalam kategori tidak cocok atau *non fit.vj*.

3.8.4 Koefisien Determinan (Adj R²)

Menurut **Sugiyono (2008)** koefisien determinan (R²) dimaksud untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini di tujukan oleh besarnya koefisien determinan (R²) antara 0 (nol) sampai 1 (satu). Jika koefisien determinan 0 (nol) berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinan semakin mendekati 1 (satu), maka dapat di katakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel independen pada lebih dari 2 (dua), maka koefisien determinan yang di gunakan *Adjusted R Square*. Dari determinan ini dapat di peroleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya di nyatakan dalam persentase.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pengolahan perkebunan kelapa sawit ini merupakan suatu kegiatan yang tidak terputus sepanjang waktu, yang pada setiapkurun waktu tertentu hampir selalu terdapat semua tahap dan bentuk kegiatan, sehingga merupakan suatu siklus kegiatan pengelolaan yang berazas berkesinambungan produksi, kegiatan tersebut antara lain : pengolahan tanah, pembibitan, peremajaan tanaman, pemeliharaan tanaman, eksploitasi (pemanenan Tandan Buah Segar atau TBS), penebangan pohon-pohon sawit tua yang sudah tidak produktif, eksplorasi (perluasan areal tanam) dan pengelolaan hasil sampai pengolahan TBS menjadi CPO untuk memenuhi kebutuhan dalam dan luar negeri.

Kegiatan ini telah direncanakan sedemikian rupa sehingga sepanjang tahun hampir selalu terdapat semua tahap bentuk kegiatan tersebut dengan intensitas yang hampir sama dari waktu ke waktu.

Salah satu usaha pemerintah untuk mengembangkan usaha perkebunan adalah dengan pola PIR yang mana pemerintah telah menyetujui 29 perusahaan yang akan mengembangkan usaha perkebunan dengan pola PIR Trans yang terdiri dari 24 perusahaan swasta dan 5 perusahaan negara (PTP) yang terbesar di 10 Propinsi. Dalam rangka menunjang program serta kebijakan pemerintah ini maka berdirilah PT. Sari Lembah Subur sebagai salah satu perusahaan perkebunan di Indonesia.

PT. Sari Lembah Subur merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Astra Agro Lestari Tbk yang bergerak dalam bidang perkebunan yang terdiri dari perkebunan Inti, Plasma & KKPA serta tahap pengembangan di Afd. OX/OY seluas 450 Ha.

Dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan perlu didukung dengan administrasi yang baik, untuk mengembangkan kegiatan perusahaan pada bagian unit usaha yang dikelola perusahaan. Maka dalam proses produksinya perusahaan harus menggunakan yang lebih baik, sehingga memperoleh hasil yang memuaskan para karyawan maupun pihak perusahaan.

Kebun PT. Sari Lembah Subur dimulai pada tahun 1987, sedangkan Pabrik mulai beroperasi bulan September 1992. Terletak di Kecamatan Pangkalan Kuras dan Kecamatan Kuala Kampar, Kabupaten Kampar Propinsi Riau. Namun sekarang setelah otonomi daerah terjadi pemekaran Kabupaten yang mana sekarang PT. Sari Lembah Subur berada di Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. PT. Sari Lembah Subur 2

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun yang menjadi Visi dari Sari Lembah Subur yaitu “Berusaha menjadi perusahaan agribisnis (perkebunan) yang paling produktif dan inovatif di dunia.

Dan Misi dari Sari Lembah Subur adalah: “Berusaha menjadi panutan (surutauladan) bagi perusahaan lain dan bisa memberikan kontribusi terhadap perkembangan dan kemakmuran bangsa dan negara.

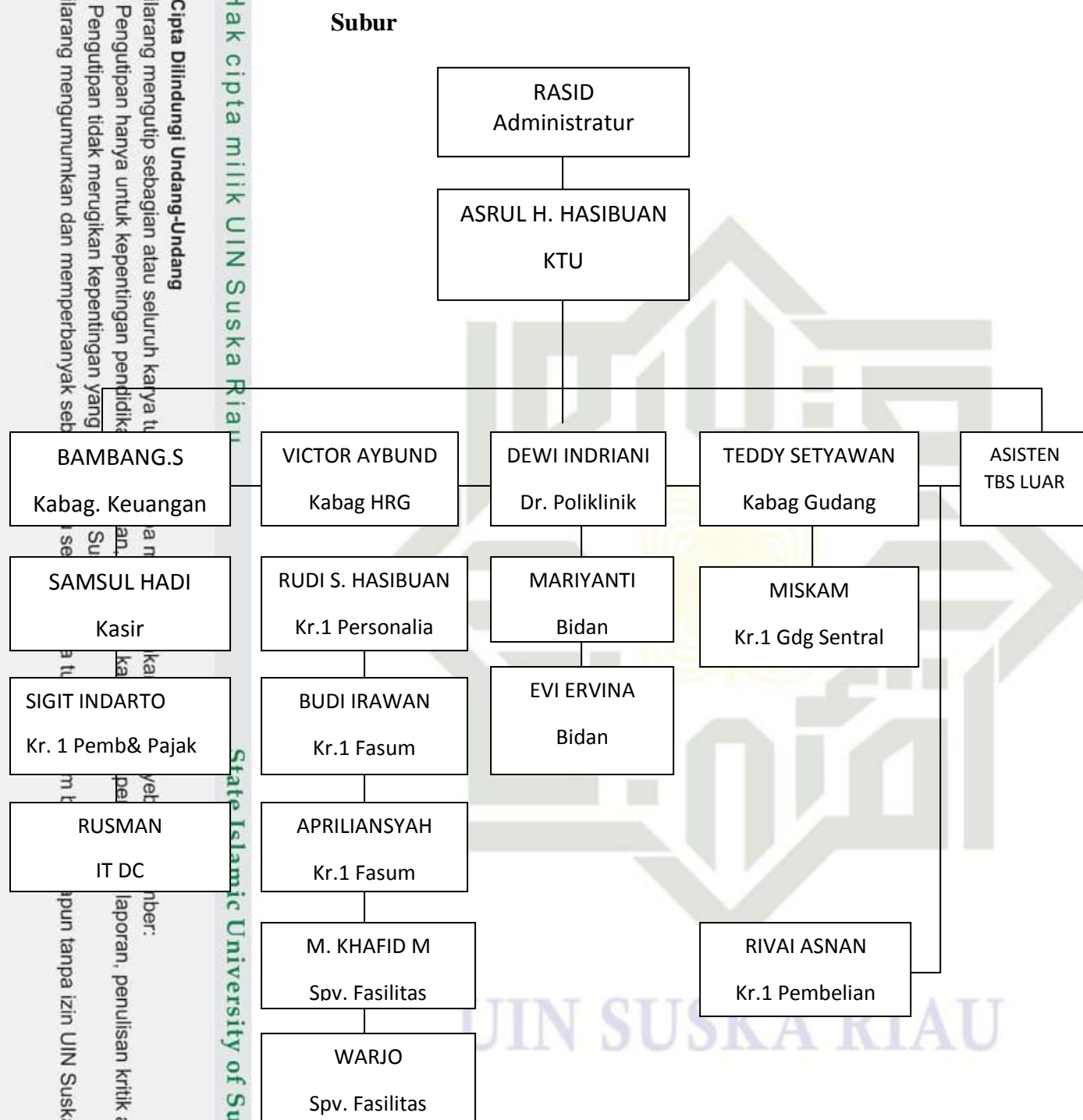
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah susunan dan hubungan-hubungan antar komponen bagian-bagian dalam suatu organisasi. Struktur organisasi menggambarkan tugas, wewenang, dan tanggungjawab masing-masing bagian. Pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab yang tergambarkan dalam struktur organisasi akan mempermudah perusahaan melakukan pengendalian.

Struktur organisasi juga merupakan hal pokok dalam sebuah perusahaan, karena dalam operasinya melibatkan banyak tenaga kerja atau karyawan. Pembentukan organisasi ditujukan agar wewenang dan tanggungjawab dapat dibagi sehingga suatu pekerjaan dari awal sampai akhir tidak dikerjakan oleh satu orang saja. Dengan demikian wewenang dan tanggungjawab kepala bagiannya hanya sebatas pada bagian yang sudah ditentukan. Berikut ini gambar dari struktur organisasi bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 4.1: Struktur Organisasi Bagian Administrasi PT. Sari Lembah



Sumber: Bagian Personalia PT. SLS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kepuasan Kerja Bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel promosi jabatan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} (4,584) > t_{tabel} (2,00247)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadapkepuasan kerja karyawan Bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan.
2. Pengaruh mutasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,594) > t_{tabel} (2,00247)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,005 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan.
3. Nilai $F_{hitung} (30,528) > F_{tabel} (3,16)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan atau bersamaan promosi jabatan serta mutasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Bagian

Administrasi PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan.

4. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,500 atau 50,0% berarti Promosi Jabatan dan Mutasi dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan Bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan sebesar 50,0% sementara sisanya sebesar 0,500 atau 50,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka diajukan beberapa saran antara lain:

1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada Kepala Bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan untuk memperhatikan promosi jabatan karyawan, dengan lebih memperhatikan setiap karyawan yang memiliki prestasi dan kemampuan, serta sudah cukup untuk dipromosikan dan memenuhi syarat serta dinyatakan layak untuk meduduki jabatan yang sedang kosong. Dan permasalahan yang dihadapi oleh masing-masing karyawan agar karyawan lebih loyal dan merasa dihargai, sangat diperlukan perannya, sehingga karyawan merasa puas terhadap perusahaan.
2. Sebaiknya Kepala Bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan lebih memperhatikan mengenai masalah mutasi karyawan dan penempatan mutasi yang sesuai

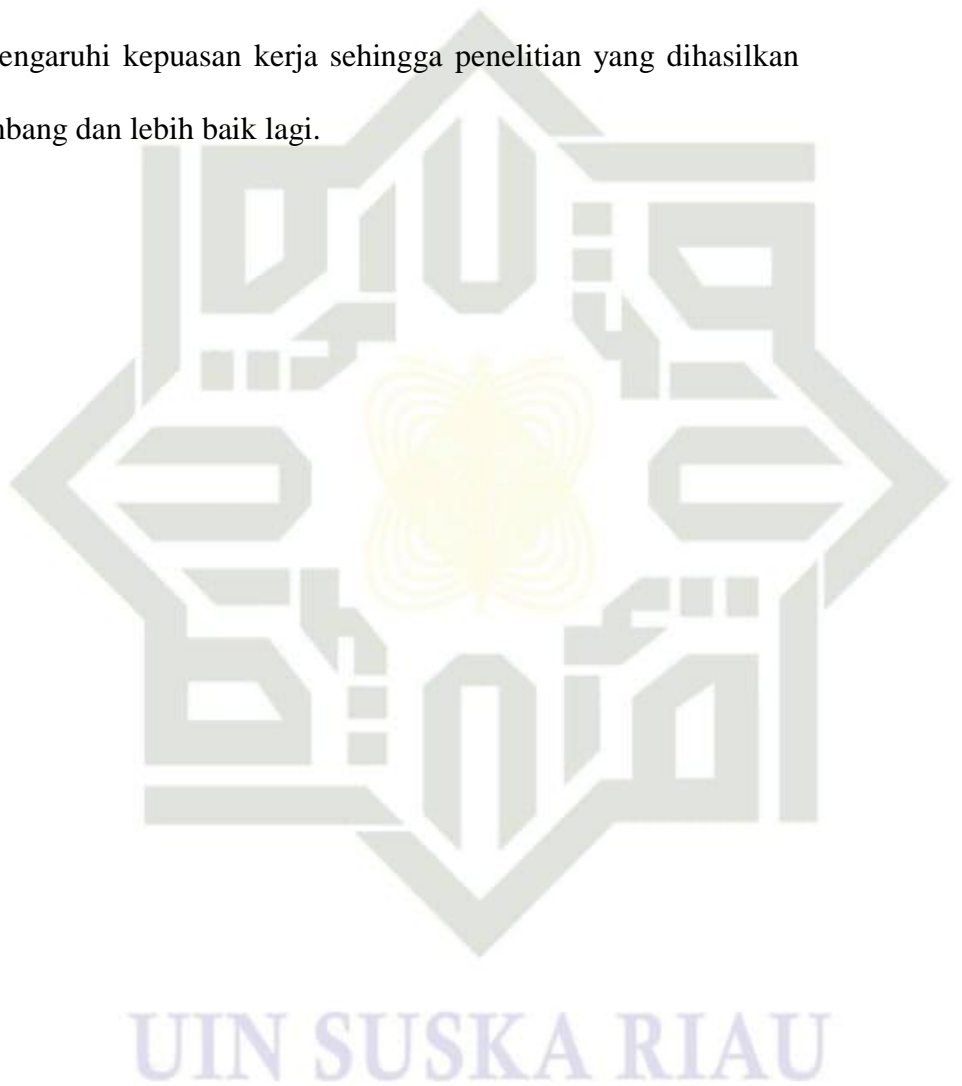


dengan kriteria dan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan yang akan dimutasi. Sehingga tindakan mutasi ini dapat membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya masing-masing.

3. Bagi peneliti selanjutnya harus lebih mengembangkan lagi variabel-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variabel mana yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang dan lebih baik lagi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- DAFTAR PUSTAKA**

Al-Qur'an Nul Karim. 2015. Bandung. PT Sygma Examedia Arkanleema

Andi Setiawan. 2018. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik. 8 (2)

Arnelia Trisna Putri. 2015. *Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kanwil II PT. Pegadaian (Persero) Pekanbaru*. Jom Fekon. 2 (1)

Azwar, Saifuddin. 2008. *Reabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Dion Yanuawaemawan. 2012. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dikaji Menurut Teori Aldefar (Studi di PT. BPR Gunung Ranggiti Malang)*. Jurnal Akuntansi dan Ekonomi Binis 1(1): 57-72

Elisawati. 2012. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Rekan Sekerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan*. Repository.uin.suska.ac.id.

Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*, Jakarta : Bumi Aksara

H. Asep Qustolani. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Industri Rotan Leuwimunding Majalengka*. Jurnal Ilmiah Manajemen Akuntansi. 4 (2)

Ivan Timoty. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CocaCola Amatil Indonesia Surabaya*. Agora 5 (1)

Kasim, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta. Rajawali Pers.

Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang. UIN-Malang Press

Nitisemito, Alex S. (2002). *Manajemen Personalial*, Edisi Revisi, Jakarta :Ghalia Indonesia

Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta. Kencana Prenanda Media Group

Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekenbaru. Yayasan Ainisyam



1. Rambat, Lupiyoadi. 2013. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta : Salemba Empat
 2. Riduwan. 2010. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta
 3. Rivai Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Rajawali Pers
 4. Riski Vahdist, Mahfuds. 2017. *Pengaruh Gaji, Tugasan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (astdi Badan Kepegawaiaan Daerah Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Of Management. 6 (1)
 5. Robbins Stephen. P, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta: Salemba Empat
 6. Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
 7. Sri Handani, Ivan A. Setiawan. 2019. *Analisis Faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Trunover Intention Karyawan (Studi pada PT. X Bandung)*. Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi. 11 (1)
 8. Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif dan Kulitatif dan R&D)*. Cetakan ke-18. Alfabeta. Bandung.
 9. Sulyanto.2011. *Ekonometrika Terapan (Teori dan Aplikasi dengan SPSS)*. Edisi Pertama. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
 10. Suharni Rahayu. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Garuda Metalindo*. Junal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan 5 (1). 59-75
 11. Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja Edisi Lima*. Jakarta. Rajawali Pers
2. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Di larang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 1 : Lembar Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR ADMINISTRASI PADA PT. SARI LEMBAH SUBUR KECAMATAN PANGKALAN LESUNG KABUPATEN PELALAWAN.”

Kepada Yth.

Bapak/Ibuk/Saudara

Bagian Kantor Administrasi PT. Sari Lembah Subur

Dengan Hormat,

Bapak/Ibuk/Saudara yang terhormat, pada kesempatan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara agar dapat meluangkan waktunya untuk mengisi daftar pertanyaan kuesioner penelitian ini. Tujuan dari Pengisian kuesioner ini adalah untuk kepentingan ilmiah.

Kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu/Saudara di dalam perusahaan, identitas dan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan akan dijamin kerahasiaannya, sehingga diharapkan Bapak/Ibu/Saudara dapat mengisi kuesioner ini dengan baik dan sebenarnya. Kejujuran dan kebenaran jawaban yang diterima akan menentukan hasil penelitian.

Bantuan data dan informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan sangat diharapkan untuk pelaksanaan penelitian ini, atas waktu dan kesempatan yang Bapak/Ibu/Saudara berikan saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (boleh diisi/tidak)

Alamat : _____

Jenis Kelamin : ☐ Pria
☐ Wanita

Umur : ☐ 20-30

☐ 31-40

☐ 41-50

☐ Diatas 50

Masa Kerja : ☐ 1-5 tahun

☐ Diatas 5 tahun

☐ Diatas 10 tahun

Pendidikan : ☐ SLTA atau dibawahnya

☐ Akademik/Diploma

☐ S1

☐ S2

☐ Lain-lain

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/ibu/Saudara anggap paling benar sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu/Saudara, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

2. Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara pilih.

3. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu:

1. Sangat Setuju : Bobot nilai 5

2. Setuju : Bobot nilai 4

3. Kurang Setuju : Bobot nilai 3

4. Tidak Setuju : Bobot nilai 2

5. Sangat Tidak Setuju : Bobot nilai 1

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



A. Promosi Jabatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	Pertanyaan Promosi Jabatan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saudara/i melaksanakan kegiatan dengan jujur dan sesuai dengan Standar Oprasional Perusahaan					
2.	Saudara/i hadir dan selalu menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan					
3.	Saudara/i yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan selalu mendapat reward maka mendapat kesempatan untuk promosi jabatan					
4.	Saudara/i selalu aktif antara sesama rekan kerja atau teamwork dalam perusahaan					
5.	Kecakapan dalam bekerja menjadi salah satu syarat untuk mendapatkan promosi jabatan					
6.	Saya adalah orang yang loyal sehingga saya layak untuk di promosikan					
7.	Saudara/i memiliki jiwa kepemimpinan dan perilaku baik antara sesama rekan kerja					
8.	Penyampaian mengenai peningkatan karir yang jelas yang diberikan pihak perusahaan					
9.	Karyawan dapat berkomunikasi secara efektif pada atasan maupun bawahannya dengan baik					
10.	Jenjang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan promosi jabatan.					



B. Mutasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

NO	Pertanyaan Mutasi	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Mutasi selalu dilakukan pada kurun waktu yang telah ditetapkan					
2.	Dalam pelaksanaan mutasi jarak penempatan tidak dapat di tentukan					
3.	Karyawan yang di mutasi diharapkan akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja					
4.	Mutasi dilaksanakn untuk menghilangkan kejenuhan dalam bekerja					
5.	Karyawan yang terlalu berlebih di sebuah bidang pekerjaan maka dilaksanakan mutasi					
6.	Perusahaan memberikan batas untuk mutasi dalam satu kali periode mutasi dalam setahun					
7.	Menurut saya mutasi dilakukan dalam rangka mengevaluasi hasil kerja					
8.	Penempatan yang sesuai terhadap karyawan dari satu intansi ke intansi lain.					

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

C. Kepuasan Kerja

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan jabatan yang diberikan pihak perusahaan dengan kemampuan saya					
2.	Sistem gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya sehari-hari					
3.	Saya merasa puas dengan bonus dan intensif yang diberikan pihak perusahaan					
4.	Saya merasa puas dengan penyusunan tingkat jabatan, lingkungan, dan sitem organisasi yang ada pada perusahaan.					
5.	Keadilan kebijakan promosi sudah diterapkan dengan benar					
6.	Saya merasa puas dengan pengawasan dan penilaian yang dilakukan oleh supervisor pada karyawannya disetiap bidang pekerjaan					
7.	Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja yang ada dalam perusahaan					
8.	Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama dalam miningkatkan karir					

UIN SUSKA RIAU



1. Validitas dan Realibilitas

a. Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,303	,183	,162	,079	,291	,661	,102	,511
	Sig. (2-tailed)		,019	,161	,216	,547	,024	,000	,440	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	,303*	1	,304*	,418**	,262*	,612**	,266*	,125	,666**
	Sig. (2-tailed)	,019		,018	,001	,043	,000	,040	,340	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	,183	,304*	1	,059	,205	,393**	,373**	,640**	,625**
	Sig. (2-tailed)	,161	,018		,656	,116	,002	,003	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	,162	,418**	,059	1	,655**	,627**	,016	,046	,629**
	Sig. (2-tailed)	,216	,001	,656		,000	,000	,903	,729	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	,079	,262*	,205	,655**	1	,593**	,042	,265*	,635**
	Sig. (2-tailed)	,547	,043	,116	,000		,000	,750	,041	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson Correlation	,291*	,612**	,393**	,627**	,593**	1	,365**	,338**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,024	,000	,002	,000	,000		,004	,008	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson Correlation	,661**	,266*	,373**	,016	,042	,365**	1	,410**	,563**
	Sig. (2-tailed)	,000	,040	,003	,903	,750	,004		,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.8	Pearson Correlation	,102	,125	,640**	,046	,265*	,338**	,410**	1	,558**
	Sig. (2-tailed)	,440	,340	,000	,729	,041	,008	,001		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL.Y	Pearson Correlation	,511**	,666**	,625**	,629**	,635**	,856**	,563**	,558**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,786	,787	8

b. Promosi jabatan(X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL. X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,473**	,243	-,014	,149	,418*	-,051	,168	,193	,168	,463**
	Sig. (2-tailed)		,000	,061	,914	,255	,001	,696	,200	,140	,200	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	,473**	1	,261*	,009	,168	,558**	,210	,146	,026	,146	,491**
	Sig. (2-tailed)	,000		,044	,945	,198	,000	,107	,265	,846	,265	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	,243	,261*	1	-,061	-,084	,316*	,050	-,019	-,248	-,019	,236
	Sig. (2-tailed)	,061	,044		,645	,523	,014	,704	,887	,056	,887	,069
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	-,014	,009	-,061	1	,211	-,054	,376**	,340**	,249	,340**	,416**
	Sig. (2-tailed)	,914	,945	,645		,105	,682	,003	,008	,055	,008	,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	,149	,168	-,084	,211	1	-,004	,357**	,724**	,449*	,724**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,255	,198	,523	,105		,977	,005	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	,418**	,558**	,316*	-,054	-,004	1	,113	,131	-,011	,131	,411**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,014	,682	,977		,391	,320	,936	,320	,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	-,051	,210	,050	,376**	,357**	,113	1	,564**	,201	,564**	,608**
	Sig. (2-tailed)	,696	,107	,704	,003	,005	,391		,000	,123	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	,168	,146	-,019	,340**	,724**	,131	,564**	1	,665*	1,000**	,859**
	Sig. (2-tailed)	,200	,265	,887	,008	,000	,320	,000		,000	,000	,000



X1.9	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	,193	,026	-,248	,249	,449**	-,011	,201	,665**	1	,665**
	Sig. (2-tailed)	,140	,846	,056	,055	,000	,936	,123	,000		,000
X1.10	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	,168	,146	-,019	,340**	,724**	,131	,564**	1,000**	,665**	1
	Sig. (2-tailed)	,200	,265	,887	,008	,000	,320	,000	,000	,000	,000
TOTAL Y	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	,463**	,491**	,236	,416**	,691**	,411**	,608**	,859**	,597**	,859**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,069	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000
TOTAL Y	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	,463**	,491**	,236	,416**	,691**	,411**	,608**	,859**	,597**	,859**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,069	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000
TOTAL Y	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	,463**	,491**	,236	,416**	,691**	,411**	,608**	,859**	,597**	,859**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,069	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,761	,763	10

c. Mutasi (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL X1
X2.1	Pearson Correlation	1	,182	,519	,292	,286	,197	,398	-,028	,503
	Sig. (2-tailed)		,165	,000	,024	,027	,131	,002	,835	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	,182	1	,436**	,597**	,539**	,492**	,331**	,357**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,165		,000	,000	,000	,000	,010	,005	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	,519**	,436**	1	,480**	,524**	,421**	,457**	,457**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	,292*	,597**	,480**	1	,655**	,628**	,197	,237	,769**
	Sig. (2-tailed)	,024	,000	,000		,000	,000	,131	,069	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	,286*	,539**	,524**	,655**	1	,553**	,301*	,178	,743**
	Sig. (2-tailed)	,028	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000



2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.6	Sig. (2-tailed)	,027	,000	,000	,000	,000	,000	,019	,175	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	,197	,492**	,421**	,628**	,553**	1	,460**	,122	,736**
X2.7	Sig. (2-tailed)	,131	,000	,001	,000	,000		,000	,352	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	,398**	,331**	,457**	,197	,301*	,460**	1	,412**	,638**
X2.8	Sig. (2-tailed)	,002	,010	,000	,131	,019	,000		,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	-,028	,357**	,457**	,237	,178	,122	,412**	1	,503**
TOTAL.X2	Sig. (2-tailed)	,835	,005	,000	,069	,175	,352	,001		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	,503**	,732**	,789**	,769**	,743**	,736**	,638**	,503**	1
TOTAL.X2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,832	,833	8

2. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KEPUASAN KERJA(Y)	34,12	4,030	60
PROMOSI JABATAN (X1)	42,18	4,586	60
MUTASI(X2)	33,10	5,007	60

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA(Y)



3. Asumsi Klasik

a. Normalitas Data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

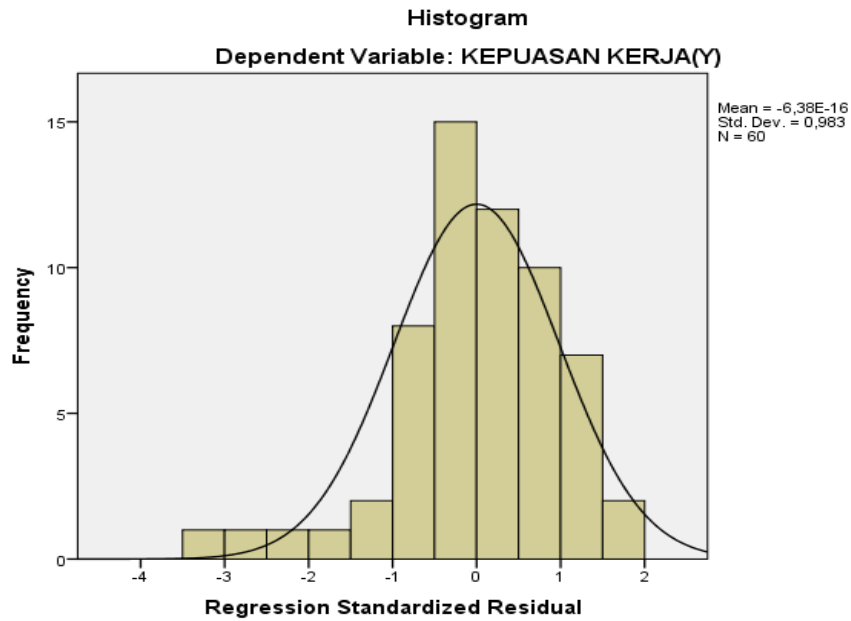
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

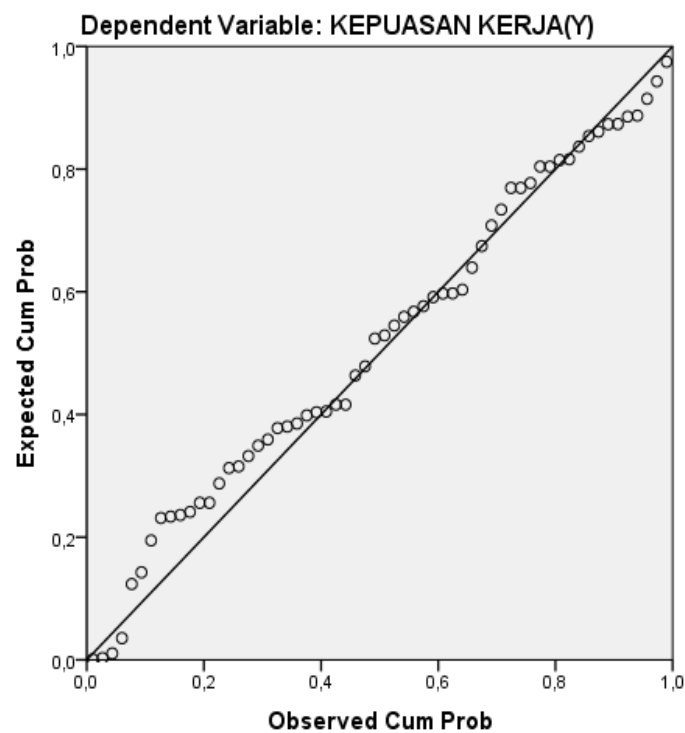
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Casim Riau



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





b. Multikolinearitas

Coefficients^a

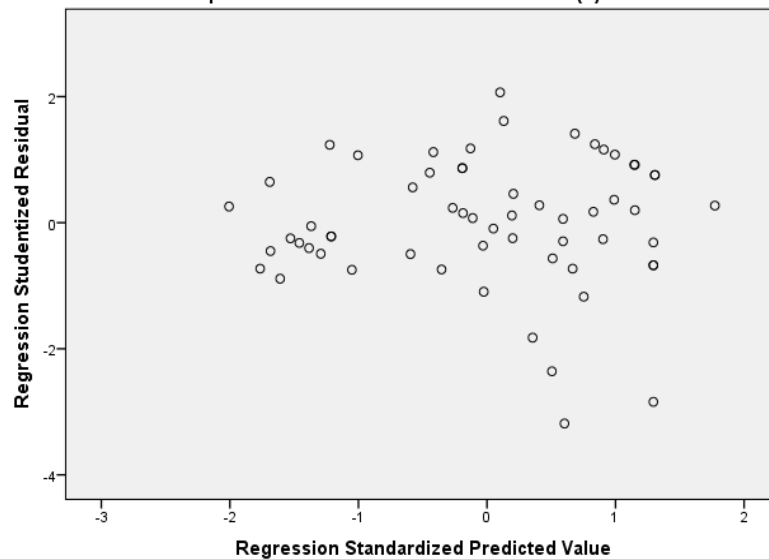
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PROMOSI JABATAN (X1)	,676	1,479
	MUTASI(X2)	,676	1,479

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA(Y)

c. Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: KEPUASAN KERJA(Y)



d. Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,719 ^a	,517	,500	2,849	1,718

a. Predictors: (Constant), MUTASI(X2), PROMOSI JABATAN (X1)

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA(Y)



4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7,361	3,487	
PROMOSI JABATAN (X1)	,451	,098	,513
MUTASI(X2)	,234	,090	,290

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA(Y)

5. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 ^a	,517	,500	2,849

a. Predictors: (Constant), MUTASI(X2), PROMOSI JABATAN (X1)

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA(Y)

b. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,361	3,487		2,111	,039		
PROMOSI JABATAN (X1)	,451	,098	,513	4,585	,000	,676	1,479
MUTASI(X2)	,234	,090	,290	2,594	,012	,676	1,479

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA(Y)



1. Di
Hak

c. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	495,553	2	247,777	30,528	,000 ^b
Residual	462,630	57	8,116		
Total	958,183	59			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA(Y)

b. Predictors: (Constant), MUTASI(X2), PROMOSI JABATAN (X1)

6 Frekuensi

a. Promosi Jabatan(X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6,7	6,7	6,7
3	2	3,3	3,3	10,0
4	35	58,3	58,3	68,3
5	19	31,7	31,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,3	3,3	3,3
3	2	3,3	3,3	6,7
4	35	58,3	58,3	65,0
5	21	35,0	35,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

uh karya tulis ini tar

sur



X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	8,3	8,3	8,3
3	1	1,7	1,7	10,0
4	27	45,0	45,0	55,0
5	27	45,0	45,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	11,7	11,7	11,7
4	23	38,3	38,3	50,0
5	30	50,0	50,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	10,0	10,0	10,0
3	11	18,3	18,3	28,3
4	19	31,7	31,7	60,0
5	24	40,0	40,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	15,0	15,0	15,0
4	33	55,0	55,0	70,0
5	18	30,0	30,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,3	3,3	3,3
3	12	20,0	20,0	23,3
4	16	26,7	26,7	50,0
5	30	50,0	50,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	20,0	20,0	20,0
4	22	36,7	36,7	56,7
5	26	43,3	43,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6,7	6,7	6,7
3	10	16,7	16,7	23,3
4	12	20,0	20,0	43,3
5	34	56,7	56,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	20,0	20,0	20,0
4	22	36,7	36,7	56,7
5	26	43,3	43,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



b. Mutasi (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6,7	6,7	6,7
3	3	5,0	5,0	11,7
4	29	48,3	48,3	60,0
5	24	40,0	40,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,3	3,3	3,3
3	20	33,3	33,3	36,7
4	15	25,0	25,0	61,7
5	23	38,3	38,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6,7	6,7	6,7
3	14	23,3	23,3	30,0
4	17	28,3	28,3	58,3
5	25	41,7	41,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

- 1.1 Hal
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6,7	6,7	6,7
3	14	23,3	23,3	30,0
4	15	25,0	25,0	55,0
5	27	45,0	45,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,3	3,3	3,3
3	9	15,0	15,0	18,3
4	24	40,0	40,0	58,3
5	25	41,7	41,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	15,0	15,0	15,0
3	7	11,7	11,7	26,7
4	13	21,7	21,7	48,3
5	31	51,7	51,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6,7	6,7	6,7
3	1	1,7	1,7	8,3
4	33	55,0	55,0	63,3
5	22	36,7	36,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6,7	6,7	6,7
3	8	13,3	13,3	20,0
4	17	28,3	28,3	48,3
5	31	51,7	51,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

c. Kepuasan Kerja(Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5,0	5,0	5,0
3	1	1,7	1,7	6,7
4	33	55,0	55,0	61,7
5	23	38,3	38,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	23,3	23,3	23,3
4	19	31,7	31,7	55,0
5	27	45,0	45,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5,0	5,0	5,0
3	9	15,0	15,0	20,0
4	15	25,0	25,0	45,0
5	33	55,0	55,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,3	3,3	3,3
3	13	21,7	21,7	25,0
4	11	18,3	18,3	43,3
5	34	56,7	56,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,7	1,7	1,7
3	8	13,3	13,3	15,0
4	28	46,7	46,7	61,7

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



5	23	38,3	38,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5,0	5,0	5,0
3	14	23,3	23,3	28,3
4	18	30,0	30,0	58,3
5	25	41,7	41,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3,3	3,3	3,3
4	33	55,0	55,0	58,3
5	25	41,7	41,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	13,3	13,3	13,3
4	22	36,7	36,7	50,0
5	30	50,0	50,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN
HASIL OLAHAN DATA
SPSS 23

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No Respon den	PROMOSI JABATAN (X1)										Total X1	MUTASI(X2)								Total X2	KEPUASAN KERJA(Y)								Total Y
	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X1 .9	X1 .10		X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8		Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	47	2	5	4	5	5	5	4	5	35	4	5	4	5	5	5	4	4	36
2	2	3	3	4	4	4	5	4	2	4	35	2	3	3	3	3	3	4	5	26	5	4	4	2	3	4	5	4	31
3	2	3	3	2	3	3	5	4	5	4	37	3	3	2	3	3	2	4	5	25	2	4	5	2	2	4	5	5	29
4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	44	3	5	3	2	3	3	4	5	28	3	5	5	5	5	4	5	5	37
5	3	4	4	5	5	4	3	5	5	5	43	5	5	5	5	5	4	5	5	39	2	3	3	3	5	3	3	5	27
6	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	45	4	5	5	5	5	4	4	5	37	2	3	5	5	5	4	4	5	33
7	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5	41	4	5	3	5	5	5	4	3	34	4	5	3	5	5	5	4	3	34
8	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	46	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4	4	5	4	4	4	4	5	34
9	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5	42	4	5	4	5	5	5	4	4	36	4	5	4	5	5	5	4	4	36
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4	5	4	5	5	5	4	4	36	4	5	4	5	3	3	3	3	30
11	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	5	4	34	5	4	4	4	4	4	5	4	34
12	5	4	4	2	2	5	3	4	4	4	41	5	4	5	4	4	4	5	5	36	5	4	5	3	3	4	5	5	34
13	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	3	5	5	5	5	5	5	38
15	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	36	4	3	5	3	4	2	4	5	30	4	3	5	3	4	2	4	5	30
16	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	36	4	3	5	3	4	2	4	5	30	4	3	5	3	4	2	4	5	30
17	2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	43	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4	4	5	4	4	4	4	5	34
18	2	4	4	2	2	4	5	3	3	3	34	4	3	4	3	4	2	4	4	28	4	3	4	3	4	2	4	4	28
19	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	46	4	5	4	5	4	2	4	4	32	4	5	3	3	3	3	4	4	29
20	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	38	5	4	4	4	4	4	5	4	34	5	4	4	4	4	4	5	4	34
21	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	38	5	4	5	4	4	4	5	5	36	5	4	5	4	4	4	5	5	36
22	4	4	2	2	5	3	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	4	4	2	2	5	4	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46	4	5	5	5	5	5	4	5	38	4	5	5	5	5	5	4	5	38
25	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	44	4	5	3	5	5	5	4	3	34	4	5	5	3	3	3	4	3	30
26	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	45	4	4	5	4	4	5	4	5	35	4	5	5	4	4	5	4	5	36



2. Ditaring mengutamakan dari memperbanyak sebagian atau seluruhnya tulisan, tanpa menuliskan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univer

27	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46	4	5	4	5	5	5	4	4	36	4	5	5	5	5	5	4	4	37
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4	5	4	5	5	5	4	4	36	4	5	5	5	5	5	4	4	37
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	4	4	4	4	5	5	4	35	5	5	5	3	3	3	5	4	33
30	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	4	5	5	5	39
31	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	46	5	2	5	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	35	4	3	3	3	5	5	4	3	30	4	5	3	5	3	3	4	3	30
34	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	35	4	3	3	3	5	3	4	3	28	4	3	3	5	4	3	4	3	29
35	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	45	4	4	5	4	5	4	4	5	35	4	4	5	5	4	4	4	5	35
36	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	36	4	3	4	3	5	5	4	4	32	4	3	4	3	4	3	4	4	29
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4	5	4	5	5	5	4	4	36	4	5	4	5	5	5	4	4	36
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	5	5	4	35	5	4	4	4	4	4	5	4	34
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	4	3	3	3	3	5	5	31
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46	2	3	2	3	2	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34	4	3	3	3	4	3	4	3	27	4	3	3	3	4	3	4	3	27
43	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	35	4	3	3	3	4	3	4	3	27	4	3	3	3	4	3	4	3	27
44	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	45	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4	4	5	4	4	4	4	5	34
45	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	36	4	3	4	3	4	3	4	4	29	4	3	4	3	4	3	4	4	29
46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4	5	4	5	5	5	4	4	36	4	5	4	5	5	5	4	4	36
47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42	5	3	3	2	2	2	2	2	21	5	4	4	4	4	4	5	4	34
48	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	41	5	3	3	4	4	4	5	5	33	5	4	5	4	4	4	5	5	36
49	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47	5	5	5	5	3	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	4	4	2	3	4	3	3	5	3	3	34	4	3	3	2	3	2	4	3	24	4	3	3	5	4	3	4	3	29
53	5	5	2	2	4	5	4	4	5	4	43	4	4	2	2	3	2	4	5	26	4	4	5	5	4	4	4	5	35
54	5	4	4	4	3	4	3	3	5	3	38	4	2	2	5	3	2	2	4	24	4	3	2	5	4	3	4	4	29
55	5	5	2	2	4	4	4	4	5	4	41	3	3	3	5	4	4	2	4	28	4	4	2	5	4	4	4	4	31



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dianggap mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4	4	4	5	4	4	2	4	31	4	4	2	5	4	4	4	4	31
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	3	3	3	3	3	3	2	25	4	5	4	5	5	5	4	4	36
58	4	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	41	5	3	4	5	4	5	5	2	33	5	4	4	5	4	5	5	4	36
59	5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	44	5	3	5	4	4	5	4	2	32	4	4	5	4	4	5	4	5	35
60	4	5	5	5	4	4	5	3	2	3	3	38	2	3	3	3	3	5	4	3	26	4	3	5	5	4	5	4	4	34

Table r (koefisien korelasi sederhana) $df = 1-200$

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk															
penyebut (N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.83	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.10	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi Untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk															
penyebut (N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

df untuk penvebut	df untuk penbilang (N1)														
(N2)	1	2	Titik	Perentase	Distribusi F	untuk	Probabilita	0,05	12	13	14	15			
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1) Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Rohayani lahir di Tanjung Hataran Kabupaten Simalunggun Sumatra Utara pada tanggal 31 Mei 1997 dari pasangan yang berbahagia Ayahanda Suratmin dan Ibunda Mesni.

Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, menyelesaikan sekolah dasar di SDN 023 Desa Petani Duri pada tahun 2009, dan penulis melanjutkan pendidikan kejenjang Sekolah Menengah Pertama SMP NEGERI 05

MANDAU selesai pada tahun 2012, selanjutnya penulis melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas SMA NEGERI 07 MANDAU selesai pada tahun 2015 dan pada tahun ini pula penulis diterima di UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU melalui jalur Nasional SNMPTN.

Selama masa perkuliahan penulis telah mengikuti semua mata pelajaran dan melaksanakan praktek kerja lapangan (PKL) di PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan pada tanggal 08 Januari – 25 Februari 2018, serta telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sebarang Kecamatan Bathin Solapan Kabupaten Bengkalis 15 Juli – 30 Agustus 2018. Akhirnya pada tanggal 08 Agustus 2019 penulis mengikuti Ujian Seminar Proposal dan berlanjut Mengikuti Ujian Munaqasah/Komprehensif (Sidang Skripsi) pada 12 Desember 2019 dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan”** Dibawah bimbingan Dr Mahyani SE,MM dan dinyatakan **“Lulus”** dengan hasil sangat memuaskan dengan IPK 3,09.

© Hak

Hak Cipta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ia

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU